



**VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ**

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

**FAKULTA PODNIKATELSKÁ**

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

**ÚSTAV EKONOMIKY**

INSTITUTE OF ECONOMICS

**PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z HLEDISKA  
OPTIMALIZACE MZDOVÝCH NÁKLADŮ**

EMPLOYMENT RELATIONSHIP IN TERMS OF THE OPTIMIZATION OF WAGE COSTS

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

BACHELOR'S THESIS

**AUTOR PRÁCE**

AUTHOR

**Petr Buryánek**

**VEDOUCÍ PRÁCE**

SUPERVISOR

**Mgr. Helena Musilová**

**BRNO 2017**

# Zadání bakalářské práce

Ústav: Ústav ekonomiky  
Student: **Petr Buryánek**  
Studijní program: Ekonomika a management  
Studijní obor: Ekonomika podniku  
Vedoucí práce: **Mgr. Helena Musilová**  
Akademický rok: 2016/17

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

## **Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů**

### **Charakteristika problematiky úkolu:**

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce: Pracovněprávní vztahy z právního a ekonomického hlediska

Analýza současného stavu (problému) z právního a ekonomického hlediska

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

### **Cíle, kterých má být dosaženo:**

Student provede podrobnou analýzu řešeného pracovněprávního problému, a to jak z hlediska pracovněprávních předpisů, tak i z hlediska ekonomického zhodnocení nákladů. Na základě rešerše odborné literatury obsažené v teoretické části práce navrhne student vhodná řešení problému. V návrzích zhodnotí jejich ekonomickou náročnost, klady a zápory a realizovatelnost v praxi. Ve všech částech bakalářské práce, tj. jak v části teoretické, tak i v části analytické a návrhové, se student bude věnovat problému komplexně, s využitím znalostí získaných během studia, se zaměřením na problematiku právní a ekonomickou.

### **Základní literární prameny:**

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.

HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-72-3-857-4.

NEŠČÁKOVÁ, L. Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-2475-124-5.

PAVLÁTOVÁ, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

SOUŠKOVÁ, M. a M. SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Oeconomica, 2014. ISBN 978-8-245-2067-4.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2016/17

V Brně dne 28.2.2017

L. S.

---

doc. Ing. Tomáš Meluzín, Ph.D.  
ředitel

---

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.  
děkan

## **Abstrakt**

Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovněprávních vztahů z hlediska optimalizace mzdových nákladů. V teoretické části se bakalářská práce zaměřuje na základní pojmy pracovněprávního vztahu, všechny jeho formy a zákonem stanovené náležitosti jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Bakalářská práce se zaměřuje především na vznik pracovního poměru. Analytická část má za cíl, analyzovat současný stav námi zvolené pobočky a navrhnout zaměstnavateli možná řešení problémů týkajících se nedostatku zaměstnanců.

## **Abstract**

This thesis deals with the issue of labor relations in terms of optimization of wage costs. The theoretical part of the thesis focuses on the basic terms of the employment relationship in all its forms its legal requirements of both the employee and by the employer. This thesis focuses primarily on the Establishment of an employment relationship. The analytical part aims to analyze the current state of our elected branches of employers and suggest possible solutions to problems relating to staff shortages.

## **Klíčové slova**

pracovní poměr, pracovní právo, mzdové náklady, zaměstnavatel, zaměstnanec, pracovní smlouva, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

## **Key words**

employment, labor law, wage costs, employer, employee, employment contract, agreement on work performed outside employment

### **Bibliografická citace**

BURYÁNEK, P. *Pracovněprávní vztahy z hlediska optimalizace mzdových nákladů*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2017. 76 s. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Helena Musilová.

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracoval jsem ji samostatně. Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušil autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 31. května 2017

.....

podpis studenta

## **Poděkování**

Rád bych poděkoval paní Mgr. Heleně Musilové za laskavou pomoc, odborné vedení práce a cenné rady, které mi poskytla. Dále bych rád poděkoval vybrané společnosti za spolupráci. V neposlední řadě bych chtěl poděkovat své rodině, přátelům a známým za neustálou podporu během celého studia.

# **OBSAH**

ÚVOD .....	12
1 CÍL PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	13
2 TEORETICKÉ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA.....	15
2.1 Pracovní právo a základní pojmy .....	15
2.1.1 Předmět pracovního práva .....	16
2.1.2 Závislá práce .....	16
2.2 Smluvní strany pracovněprávních vztahů .....	17
2.2.1 Zaměstnanec .....	17
2.2.2 Zaměstnavatel .....	18
2.3 Vznik pracovního poměru.....	18
2.3.1 Způsob vzniku pracovního poměru .....	19
2.3.2 Pracovní smlouva.....	19
2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	21
2.4.1 Dohoda o pracovní činnosti .....	23
2.4.2 Dohoda o provedení práce .....	24
2.5 Pracovní doba a doba odpočinku .....	25
2.5.1 Délka pracovní doby .....	25
2.5.2 Práce přesčas .....	26
2.5.3 Přestávky v práci.....	26



2.5.4	Nepřetržitý odpočinek v týdnu .....	27
2.5.5	Dny pracovního klidu .....	27
2.5.6	Dovolená .....	28
2.6	Odměňování zaměstnanců .....	29
2.6.1	Mzda .....	30
2.6.2	Odměny z dohod .....	30
2.6.3	Mzda za práci přesčas .....	31
2.6.4	Mzda za práci v sobotu a v neděli .....	31
2.7	Skončení pracovněprávního vztahu .....	31
2.7.1	Skončení pracovního poměru dohodou .....	32
2.7.2	Skončení pracovního poměru ve zkušební době .....	32
2.7.3	Skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby .....	32
2.7.4	Skončení pracovního poměru výpovědí .....	33
2.7.5	Okamžité skončení pracovního poměru .....	33
2.7.6	Odstupné .....	34
2.8	Náklady na přijetí zaměstnance a výpočet mzdy .....	35
2.8.1	Náklady na zaměstnance .....	36
2.8.2	Výpočet mzdy .....	36
2.9	Povinné odvody z mezd a odměn zaměstnanců .....	37
2.9.1	Pojistné na sociální zabezpečení .....	38
2.9.2	Zdravotní pojištění .....	39

2.9.3	Zdanění mzdy zaměstnanců.....	40
2.10	Shrnutí teoretické části .....	41
3	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA.....	42
3.1	Představení podnikatele .....	42
3.1.1	Základní údaje o podnikateli.....	42
3.1.2	Organizační struktura.....	42
3.2	Analýza zaměstnanců.....	43
3.2.1	Druhy práce a jejich náplň .....	43
3.2.2	Struktura zaměstnanců a délky týdenní pracovní doby .....	45
3.2.3	Rozvržení týdenní pracovní doby .....	47
3.3	Náklady spojené s pracovním místem.....	49
3.4	Mzdové náklady .....	51
3.5	Shrnutí analytické části .....	53
4	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ .....	54
4.1	Druh práce Instalatér .....	54
4.1.1	Pracovní smlouva s pracovní dobou 40 hodin týdně .....	55
4.1.2	Pracovní smlouva 20 hodin týdně a DPP 20 hodin týdně.....	56
4.1.3	DPP 20 hodin týdně a DPČ 20 hodin týdně.....	58
4.2	Druh práce Asistent prodeje.....	60

4.2.1	Pracovní smlouva 20 hodin týdně.....	61
4.2.2	DPP 10 hodin týdně a DPČ 10 hodin týdně.....	62
4.3	Shrnutí vlastních návrhů řešení.....	64
ZÁVĚR .....		67
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....		68
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ .....		71
SEZNAM GRAFŮ .....		72
SEZNAM OBRÁZKŮ.....		73
SEZNAM TABULEK .....		74
SEZNAM PŘÍLOH.....		76

## ÚVOD

Bakalářská práce se zabývá optimalizací mzdových nákladů zaměstnavatele. Zvolil jsem si zaměstnavatele Jan Beneš – STAVMONT, u kterého jsem vykonával dvoutýdenní povinnou školní praxi, a který má problém s nedostatkem zaměstnanců na druh práce Instalatér a Asistent prodeje. Zaměstnavatel mi poskytl veškeré potřebné podklady pro psaní bakalářské práce. Také mě seznámil s náplní jednotlivých druhů práce od skladníka, asistenta prodeje, instalatéra, až po provozní účetní.

Nedostatek zaměstnanců na druh práce Instalatér a Asistent prodeje je z důvodu, že zaměstnavatel má na druh práce Instalatér pouze jednoho zaměstnance a v roce 2016/2017 se zdvojnásobily zakázky. Na druh práce Asistent prodeje má zaměstnavatel dostatek zaměstnanců, avšak v roce 2017 plánuje otevření nové budovy, konkrétně míchacího centra barev a zde bude potřebovat zaměstnance na druh práce asistent prodeje.

Bakalářská práce je zaměřena především na zaměstnance zaměstnavatele Jan Beneš – STAVMONT a na jejich pracovněprávní vztahy k zaměstnavateli. Tuto problematiku se snažím vnímat i s přihlédnutím ke studovanému oboru.

Cílem bakalářské práce je nalézt nejvýhodnější variantu vedoucí k optimalizaci pracovněprávních vztahů z hlediska ekonomického, tj. mzdových nákladů a ostatních nákladů souvisejících s pracovním místem.

Věřím, že psaní bakalářské práce na toto téma bude pro můj budoucí život přínosem především díky získaným právním a ekonomickým znalostem z oblasti pracovněprávních vztahů, a to nejen z pohledu zaměstnance, ale také z pohledu zaměstnavatele. Také doufám, že tato práce a její návrhová část bude přínosem pro zaměstnavatele, pro kterého tuto práci píši.

# 1 CÍL PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Bakalářská práce se věnuje zaměstnavateli Jan Beneš – STAVMONT. Zaměstnavatel je zainteresovaný především v oboru stavebnictví, ale také v instalatérství a topenářství. Je to největší prodejce stavebnin na Jesenicku. U zaměstnavatele je v současné době zaměstnáno 14 zaměstnanců.

Bakalářská práce se zaměří na problematiku nedostatku zaměstnanců, který by se měl urychleně řešit. Tento problém zaměstnavatel řeší tím, že spolupracuje s okolním podnikatelem a přenechává mu zakázky, které nestíhá pokrýt. Zaměstnavatel preferuje zaměstnání zaměstnanců s delším časovým úsekem, tj. minimálně 2 roky, i když nemá zaručeno, že zaměstnanec nepodá výpověď a neskončí mnohem dříve. Zaměstnanec zaměstnává na základě pracovní smlouvy s pracovní dobou 40 hodin týdně. Pobočka v centru města by potřebovala zaměstnat instalatéra, kde by jeho celková týdenní pracovní doba činila 40 hodin, tj. 160 hodin měsíčně.

Cílem bakalářské práce je optimalizovat mzdové náklady zaměstnavatele, porovnat pracovněprávní vztahy, tj. pracovní smlouvy a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a v neposlední řadě navrhnout nejekonomičtější řešení problému.

V práci se budu zabývat především tím, jaký zvolit pracovněprávní vztah při zaměstnání zaměstnance, zda zvolit pracovněprávní vztah na základě pracovní smlouvy či na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Samozřejmě budu brát ohled na to, aby bylo dosaženo co nejnižších mzdových nákladů, ale také budu klást důraz na stálost zaměstnance, délku výpovědní doby, která se u různých pracovněprávních vztahů liší a v neposlední řadě také náklady na dané pracovní místo, tj. vstupní lékařská prohlídka, pracovní oblečení a obuv.

Teoretická část bude zaměřena na vznik pracovněprávních vztahů, základní pojmy pracovního práva a také ekonomické aspekty, všechny tyto informace využiji pro psaní analytické části bakalářské práce. Dále se zaměřím na pracovní smlouvu a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich náležitosti, které jsou pro psaní práce klíčové.

V analytické části se zaměřím na současný stav dané pobočky z hlediska právního a ekonomického. Dále zde budu analyzovat problém s nedostatkem zaměstnanců na druh práce Instalátér a Asistent prodeje. Jako poslední se zaměřím na mzdové náklady pro druh práce Instalátér a Asistent prodeje, a také na náklady spojené s pracovním místem jako je vstupní lékařská prohlídka, pracovní oblečení a obuv.

V návrhové části práce se budu zabývat návrhy na řešení problémů s nedostatkem zaměstnanců, a to jak po stránce ekonomické, tak i právní. Nakonec provedu shrnutí všech zmíněných návrhů a uvedu dle mého uvážení nejvhodnější návrh.

Postup bakalářské práce byl takový, že jsem nejdříve oslovil podnikatele s tím, zdali bych nemohl na jeho firmu psát bakalářskou práci. Z důvodu dvou týdenní praxe s tím pan majitel neměl sebemenší problém. Většinu informací mi poskytla účetní zaměstnavatele, která mi byla po celou dobu psaní bakalářské práce nápomocná. Provedl jsem polostrukturované a nestrukturované rozhovory s účetní zaměstnavatele. Ptal jsem se na problémy, s kterými se firma potýká a jak se je snaží řešit. Dále jsem zjišťoval priority a nároky zaměstnavatele na přijetí nového zaměstnance.

Pro vypracování bakalářské práce použiju informace získané z osobního pohovoru s majitelem, a především s jeho účetní. Využiji také zkušeností získaných z povinné praxe, kde jsem poznal fungování podniku a jeho problémy, kterými se budu zabývat v analytické části. Také použiji interní materiály zaměstnavatele Jan Beneš-STAVMONT. Především k teoretické části využiji odborné knižní publikace a internetovou databázi.

## **2 TEORETICKÉ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚ-PRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA**

Tato kapitola se věnuje teoretickým východiskům práce, rozebereme si zde základní pojmy pracovněprávních vztahů z ekonomického i právního hlediska. Zabývá se především pojmy, které jsou nezbytné pro analytickou část a poslouží jako nějaký teoretický základ. Cílem této kapitoly je definovat si pojmy, které se týkají vzniku a skončení pracovního poměru.

### **2.1 Pracovní právo a základní pojmy**

Pracovní právo je soubor právních norem upravující tři oblasti. Pracovní právo vzniklo z důvodu chránit jednu stranu pracovního vztahu a to zaměstnance. Ochranná funkce se i v současné době dá považovat za jednu ze zásadních funkcí pracovního práva. Jednou z důležitých oblastí tvořící pracovní právo je individuální pracovní právo (Bělina, 2014, s. 3-4).

#### **Individuální pracovní právo**

Individuální pracovní právo je soubor právních vztahů, ve kterých zaměstnavatel, kterým je fyzická nebo právnická osoba, užívá pracovní sílu zaměstnance fyzické osoby za odměnu. Jde o vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Bělina, 2014, s. 3).

#### **Kolektivní pracovní právo**

Toto právo zahrnuje právní vztahy mezi subjekty zastupující kolektivy zaměstnanců (v České republice hlavně odborové organizace) a zaměstnavateli. Součástí kolektivního pracovního práva je také soubor norem, tyto normy jsou výsledkem smluvně – právních jednání (jedná se především o normativní část kolektivních smluv). Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou upraveny jak v zákoníku práce, tak také v zákoně o kolektivním vyjednávání (Bělina, 2014, s. 3).

## Právní úprava zaměstnanosti

Právní úprava zaměstnanosti je třetí oblastí pracovního práva, která se zabývá regulací vztahů, vznikajících při realizaci práva občana získat prostředky pro životní potřeby. Tyto vztahy vznikají mezi příslušnými státními orgány a mezi občany, také mezi zaměstnavateli a příslušnými státními orgány. Státním orgánem se rozumí MPSV a úřad práce (Bělina, 2014, s. 3).

### 2.1.1 Předmět pracovního práva

Předmětem pracovního práva je **závislá práce**. Zaměstnavatel si musí položit základní otázku, zdali bude nutné k plnění úkolů potřeba přítomnost jiné osoby. Jestliže odpověď je ano, máme na výběr ze dvou variant. Buď přijmout osobu do pracovněprávního vztahu, nebo zajistit činnost jinou právníčkou nebo fyzickou osobou (subdodávkou). Abychom se správně rozhodli především v souladu s právními předpisy, je důležité, jakou povahu daná práce má (Hůrka, 2014a, s. 10).

*„Jedná-li se o činnost závislou, stanoví zákoník práce povinnost vykonávat ji svými zaměstnanci v pracovně právních vztazích; pokud charakter závislé práce nemá, je možné tuto činnost přímo neprovozovat svými zaměstnanci a zajistit si ji prostřednictvím jiné fyzické nebo právnícké osoby (dodávkou, subdodávkou).“* (Hůrka, 2014a, s. 10)

### 2.1.2 Závislá práce

V zákoníku práce je závislá práce definována v § 2 *„závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“* (Zákon č. 262/2006 Sb., § 2)

Dle ustanovení § 3 zákoníku práce *„závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravená zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.“* (Zákon č. 262/2006 Sb., § 3)



Jestliže nelze použít zákoník práce, tak dle § 4 ZP se pracovněprávní vztahy řídí občanským zákoníkem (Zákon č. 262/2006 Sb., § 4).

## **2.2 Smluvní strany pracovněprávních vztahů**

Zákoník práce uvádí dvě smluvní strany pracovněprávních vztahů, a to zaměstnance a zaměstnavatele (Zákon č. 262/2006 Sb.).

V § 19 NOZ je uvedeno, že každý člověk má vrozená rozumem a citem poznatelná práva – tudíž se považuje za osobu (Zákon č. 89/2012 Sb., § 19).

V § 23 NOZ: *„člověk má právní osobnost od narození až do smrti.“* (Zákon č. 89/2012 Sb., § 23)

### **2.2.1 Zaměstnanec**

*„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závisle práce v základním pracovněprávním vztahu.“* (Zákon č. 262/2006 Sb., § 6)

Podle § 34 NOZ je závislá práce těch, kteří nedokončili povinnou školní docházku, nebo jsou mladší 15 let zakázána. Tyto osoby mohou vykonávat jen kulturní, uměleckou, sportovní, nebo reklamní činnost (Zákon č. 89/2012 Sb., § 34).

Podle § 106 zákoníku práce má zaměstnanec právo bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Musí se podrobit pracovnělékařským prohlídkám stanoveným zvláštními právními předpisy, nepožívat alkoholické nápoje a jiné návykové látky v pracovní době jak na pracovištích zaměstnavatele, tak i mimo pracoviště (Zákon č. 262/2006 Sb., § 106).

Zaměstnanec je povinen dodržovat všechny výše zmíněné povinnosti, a to ode dne vzniku pracovního poměru. Tyto povinnosti slouží především k zabezpečení bezchybného průběhu pracovního procesu (Bělina, 2014, s. 165).

### **2.2.2 Zaměstnavatel**

*„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 7)*

Fyzická osoba může být zaměstnavatelem od nabytí právní osobnosti a svéprávnosti. Fyzická osoba nabývá právní osobnost při svém narození a svéprávnost zletilostí. FO, která je nesvéprávná, může být zastoupena v pracovněprávních vztazích zákonným zástupcem do dovršení svéprávnosti (Soušková, 2014, s. 45). Zaměstnavatelem může být i právnická osoba (Pavlátová, 2014, s. 37).

Podle ZP § 103 je zaměstnavatel povinen nedopustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnance. Musí informovat zaměstnance, do jaké kategorie byla jím vykonávána práce zařazena, kategorizace prací je upravena zvláštním právním předpisem. Musí zajistit, aby práce upraveny zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci s platným zdravotním průkazem. Je povinen sdělit zaměstnancům jakým pracovnělékařským prohlídkám a vyšetřením souvisejících s výkonem práce jsou povinni se podrobit. Případnou ztrátu na výdělku je povinen nahradit zaměstnanci, který se podrobí pracovnělékařské prohlídce, vyšetření či očkování (Zákon č. 262/2006 Sb., § 103).

ZP se zabývá také dalšími povinnostmi zaměstnavatele, které má vůči zaměstnancům. V § 104 se jedná o osobní ochranné prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čistící a dezinfekční prostředky. Podle § 105 má zaměstnavatel určité povinnosti při pracovních úrazech a nemocech z povolání (Zákon č. 262/2006 Sb., § 104, § 105).

## **2.3 Vznik pracovního poměru**

V zákoníku práce je vznik pracovního poměru definován v § 36 *„pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 36)*

Jestliže uzavíráme pracovní poměr, tak v zásadě neexistuje žádné omezení, které by se vztahovalo na občana. U občanů, kteří se dopustili trestné činnosti, může dojít na základě rozhodnutí soudu k určitému omezení dalšího pracovního uplatnění. Soud vyslovením trestu zákazu činnosti může omezit právo občana na určitý druh práce. Omezení musí být časově ohraničeno, přípustná doba je jeden rok až deset let (Bělina, 2014, s. 169).

### 2.3.1 Způsob vzniku pracovního poměru

Pracovní poměr, dle zákoníku práce může vznikat dvěma způsoby:

- pracovní smlouvou,
- jmenováním (Bělina, 2014, s. 169).

Ať už jde o vznik na základě pracovní smlouvy, či jmenování platí zásada, že pracovní poměr může vzniknout jen na základě svobodné vůle zaměstnavatele a zaměstnance (Bělina, 2014, s. 169).

### 2.3.2 Pracovní smlouva

*„Pracovní smlouva je nejtypičtější právní skutečnost, která vede ke vzniku pracovního poměru. Je výsledkem dvoustranného právního jednání spočívajícím v souhlasném projevu vůle občana a zaměstnavatele uzavřít pracovní poměr.“* (Bělina, 2014, s. 172)

Povinností zaměstnavatele je uzavřít pracovní smlouvu písemně, jinak sjednaná pracovní smlouva je neplatná. Dříve, než dojde k uzavření pracovní smlouvy, má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, a s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má vykonávat práci (Bělina, 2014, s. 172).

Pracovní vztah, myšleno při uzavření **pracovní smlouvy**, je obecně vyvážený smluvní vztah, to znamená, že obě strany jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel mají stejnou váhu a jsou si před zákonem rovny. V roce 2017 je již zcela běžné, že zaměstnanci při podpisu smlouvy mají vlastní požadavky. Nebylo by na místě považovat jejich požadavky

za přílišnou drzost, protože si musíme uvědomit, že zaměstnanec a zaměstnavatel jsou skutečně rovnocennými smluvními partnery (Neščáková, 2014, s. 75).

Dříve, nežli dojde k uzavření pracovní smlouvy, má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance se všemi právy a povinnostmi, vyplývající z pracovní smlouvy (Bělina, 2014, s. 172). Náležitosti pracovní smlouvy můžeme rozdělit na obligatorní (povinné ze zákona) a fakultativní (nepovinné) (Neščáková, 2014, s. 75).

### **Obligatorní náležitosti pracovní smlouvy**

Dle zákoníku práce § 34 odstavce 1, musí pracovní smlouva obsahovat:

- a) *„druh práce, který má zaměstnanec vykonávat,*
- b) *místo výkonu práce,*
- c) *den nástupu do práce.“* (Zákon č. 262/2006 Sb., § 34)

V zákoníku práce § 34 je uvedeno: *„nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.“* (Zákon č. 262/2006 Sb., § 34)

### **Fakultativní náležitosti pracovní smlouvy**

Fakultativní náležitosti neboli nepovinné, jsou všechna ostatní ujednání, o kterých se v pracovní smlouvě zmíníme a nepatří do obligatorních neboli povinných náležitostí (Neščáková, 2014, s. 77).

Některá ujednání, která jsou do pracovní smlouvy zapracována:

- a) „*zkušební doba*,
- b) *doba trvání pracovní smlouvy*,
- c) *práva a povinnosti smluvních stran*,
- d) *informační povinnost zaměstnavatele*,
- e) *mzdové či platové podmínky*,
- f) *pracovní doba*.“ (Neščáková, 2014, s. 77)

Zkušební doba má za cíl poznání, zda pracovní vztah vyhovuje oběma stranám. Zákoník práce udává, že zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru a 6 měsíců po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance. Vedoucím zaměstnancem se rozumí zaměstnanec, který má oprávnění ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly (Neščáková, 2014, s. 77). Tato zkušební doba může být sjednána nejpozději v den nástupu do práce, nebo v den jmenování na místo vedoucího zaměstnance (Neščáková, 2014, s. 78).

Pracovní poměr se sjednává buď na dobu určitou, nebo neurčitou vzhledem k době jeho trvání. Pracovní poměr na dobu určitou má omezenou platnost pracovní smlouvy. U pracovního poměru na dobu neurčitou není předem znám termín ukončení pracovní smlouvy. Pokud ve smlouvě výslovně není stanoveno jinak, nebo písemně uvedena platnost na dobu určitou, tak ZP automaticky stanoví platnost pracovní smlouvy na dobu neurčitou (Neščáková, 2014, s. 80).

## **2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají předpoklad, že zaměstnavatel hledá pracovníka, který vykoná pracovní činnosti menšího rozsahu, která však vykazuje znaky závislé práce (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017)

Patří sem dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce. Jsou to formy pracovněprávního vztahu, které by se daly označit za výjimečné, nebo také doplňkové.

Pro zaměstnavatele by jejich sjednání mělo zabezpečit úkoly, jejichž splnění by v rámci pracovního poměru nebylo vhodné (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017).

V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhnout pracovní dobu zaměstnanci, oproti klasickému pracovnímu poměru, kde by měl zaměstnavatel zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci (Zákon č. 262/2006 Sb., § 74).

Vzhledem k tomu, jakého charakteru jsou doplňková zaměstnání, tak se při jejich uzavírání především uplatňuje zásada smluvní volnosti. Tento fakt můžeme brát ze dvou různých pohledů, na jedné straně vede ke sjednání podmínek, které lépe odpovídají účastníkům a vykonané práci, na druhé straně pro zaměstnance je výrazným způsobem omezena neboli oslabena zákonná ochrana (Bělina, 2014, s. 327). Zaměstnanec má díky tomuto vztahu možnost vykonávat závislou práci omezeného rozsahu ve volnějším režimu. U spousty subjektů je tento způsob jediným, jak provádět výdělečnou aktivitu, vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, nebo také jiným např. studijním povinnostem (Bělina, 2014, s. 328).

Jak dohoda o pracovní činnosti, tak dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně. Zaměstnavatel vydá jedno vyhotovení zaměstnanci. ZP § 77, který se zaměřuje na společná ustanovení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, udává: „*není-li v tomto zákoně stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o*“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 77)

- a) převedení na jinou práci a přeložení,
- b) odstupné,
- c) dovolenou,
- d) skončení pracovního poměru (Zákon č. 262/2006 Sb., § 77).

V případě, že nebude sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti, nebo dohodou o provedení práce, tak je možnost ho zrušit výpovědí bez udání důvodu s patnáctidenní výpovědní lhůtou, dále pak okamžitým zrušením, nebo dohodou smluvních stran ke sjednanému dni. Pro zrušení právního vztahu,

založeného na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, se vyžaduje písemná forma (Zákon č. 262/2006 Sb., § 77).

#### **2.4.1 Dohoda o pracovní činnosti**

Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci přesahující v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby za dobu jejího trvání, období nesmí být delší jak 52 týdnů (Hůrka, 2014b, s. 58). U obou typů dohod jsou platné výjimky, za kterých nedochází k odvodu pojistného. U dohod o pracovní činnosti nevznikne pojištění v měsících, kdy není dosaženo započitatelného příjmu, tímto příjmem se rozumí částka 2 500 Kč (Červinka, 2016, s. 52).

Jak už bylo zmíněno výše, dohodu o pracovní činnosti musí zaměstnavatel uzavřít písemně, přičemž jedno vyhotovení je povinen předat zaměstnanci. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce a sjednaný rozsah pracovní doby, zda se dohoda uzavírá na dobu určitou či na dobu neurčitou. Také musí být sjednaná odměna za vykonanou práci, která nesmí být nižší, než je minimální mzda. Splatnost odměny, pokud se výslovně nedohodne jinak, je ve výplatních termínech zaměstnavatele (D'ambrosová, 2015, s. 8).

Zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, má však povinnost stanovit její rozvržení pro poskytování dávek nemocenského pojištění. Vykonává-li zaměstnanec práce na základě této dohody, účastní se nemocenského pojištění, z toho důvodu je zaměstnavatel povinen za něj odvádět pojistné. Zaměstnanci pracujícím na základě této dohody náleží v případě dočasné pracovní neschopnosti po dobu prvních 14 kalendářních dnů náhrada odměny za stejných podmínek jako zaměstnanci v pracovním poměru, proto je zaměstnavatel povinen zaměstnanci rozvrhnout po tyto účely pracovní dobu (D'ambrosová, 2015, s. 8-9).

Právní vztahy založené na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce vykazují stále více shodných rysů, hlavním rozlišovacím znakem zůstává rozdílný rozsah práce (Bělina, 2014, s. 335). Při skončení práce na základě dohody o pracovní činnosti má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci řádně vyhotovené potvrzení o zaměstnání, tím se rozumí zápočtový list (D'ambrosová, 2015, s. 9).

Pokud není způsob zrušení dohody přímo sjednán, je možné ji zrušit:

- a) „dohodou,
- b) výpovědí,
- c) okamžitým zrušením.“ (Bělina, 2014, s. 333)

Právní vztah založený na základě dohody o pracovní činnosti zaniká vzájemnou dohodou ke sjednanému dni. V případě skončení pracovněprávního vztahu výpovědí je dohoda zrušena uplynutím patnáctidenní výpovědní doby. Tato doba začíná běžet až ode dne doručení výpovědi. Dohodu výpovědí mohou zrušit oba účastníci z jakéhokoliv důvodu i bez udání důvodu (Bělina, 2014, s. 333).

#### **2.4.2 Dohoda o provedení práce**

Dohoda o provedení práce je upravena v § 75 zákoníku práce „*rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.*“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 75)

Dohoda o provedení práce je právním jednáním, ZP určuje, jaké formální a obsahové náležitosti musí mít. Dohoda o provedení práce musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Dohoda by měla obsahovat vymezení práce, sjednanou odměnu, rozsah práce a vymezení doby, na kterou se dohoda uzavírá. Výše sjednané odměny, která po odpracování náleží zaměstnanci, závisí na vůli stran, nesmí však být nižší, než je minimální mzda. Většinou se v dohodě sjednává doba, v níž má být práce vykonána a také počet hodin výkonu práce (maximální rozsah) (Bělina, 2014, s. 334).

V dohodě o provedení práce není možné sjednat právo zaměstnance na dovolenou ani na jiné důležité osobní překážky v práci (D'ambrosiová, 2015, s. 9). V případě, že u dohody o provedení práce bude měsíční odměna vyšší jak 10 000 Kč, pak podléhá celá její měsíční výše odvodům jak za zaměstnance, tak za zaměstnavatele



na zdravotní i sociální pojištění (důchodové a nemocenské) a na státní politiku zaměstnanosti (Neščáková, 2014, s. 113).

Skončení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce závisí na podmínkách sjednaných v dohodě. Z hlediska právní úpravy končí tento právní vztah dohodou nebo splněním (Bělina, 2014, s. 334).

## **2.5 Pracovní doba a doba odpočinku**

Pracovní doba je doba, při které má zaměstnanec povinnost vykonávat pro zaměstnavatele práci. V pracovní době má zaměstnanec povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy a dodržovat povinnosti, které mu z pracovního poměru vyplývají (Bělina, 2014, s. 205).

Naopak zaměstnavateli vzniká povinnost přidělovat zaměstnanci práci, a přitom dodržovat pracovní podmínky stanovené předpisy. Mezi tyto podmínky, které zaměstnavatel musí dodržovat, se řadí pracovní doba, především její délka a rozvržení (Bělina, 2014, s. 205).

*„Z pohledu zákoníku práce platí, že co není pracovní dobou, je dobou odpočinku. O této době se zmiňuje zákoník práce v podobě nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směny, dnů pracovního klidu a nepřetržitého odpočinku v týdnu.“* (D'ambrosová, 2015, s. 55)

### **2.5.1 Délka pracovní doby**

Z pohledu délky pracovní doby je potřeba rozlišovat mezi stanovenou týdenní pracovní dobou (tzv. plným úvazkem) a kratší pracovní dobou (tzv. kratším úvazkem) (D'ambrosová, 2015, s. 56).

Zákoník práce upravuje délku pracovní doby jako týdenní, nikoliv jako denní či měsíční. Avšak ZP omezuje délku směny, která nesmí přesáhnout 12 hodin bez ohledu na zvolený způsob rozvržení pracovní doby. Jedná se o pracovní dobu bez započítání poskytovaných přestávek na jídlo a oddech tzv. čistou pracovní dobu. Délka týdenní pracovní doby

stanovená ZP činí 40 hodin týdně i v tomto případě se jedná o tzv. čistou pracovní dobu (Bělina, 2014, s. 208).

### **2.5.2 Práce přesčas**

Práce přesčas je upravena v §78 ZP jako „*práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci přesčas nařídit. Práci přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost.*“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 78)

Práci přesčas je možné konat pouze výjimečně. Tuto práci lze nařídit pouze do stanovených týdenních a ročních limitů. Týdenní limit činí 8 hodin a roční limit činí 150 hodin u jednoho zaměstnance v kalendářním roce, tím se rozumí období od 1. 1. do 31. 12. V rámci týdenního a ročního limitu má zaměstnavatel možnost nařídit zaměstnanci práci přesčas a ten je povinen práci přesčas konat. Práce přesčas může být nařizována buď před nebo po skončení pracovní doby. Vždy však v době odpočinku zaměstnance (Bělina, 2014, s. 212).

### **2.5.3 Přestávky v práci**

Přestávka v práci je doba odpočinku, která nám rozděluje pracovní směnu zaměstnance a slouží ke krátkodobému oddechu a občerstvení, nezapočítává se do pracovní doby (Hůrka, 2014b, s. 67).

Přestávku v práci nelze poskytnout na začátku a konci pracovní doby. Je to z důvodu, aby bylo dosaženo účelu přestávky v práci, v ostatních případech lze přestávku v práci poskytnout kdykoliv během pracovní doby (Neščáková, 2014, s. 226-227).

*„Přestávku je povinen poskytnout zaměstnavatel zaměstnanci nejpozději po 6 hodinách nepřetržité práce. Výjimkou je poskytnutí přestávky u mladistvého zaměstnance, kde k tomu musí dojít nejpozději po 4,5 hodinách nepřetržité práce.“ (D'ambrosová, 2015, s. 65)*

*„Trvání překážky v práci je limitováno minimální dobou 30 minut, přičemž je možné ji rozdělit na více částí. V takovém případě minimálně jedna její část musí ale činit nejméně 15 minut.“ (D'ambrosová, 2015, s. 65)*

#### **2.5.4 Nepřetržitý odpočinek v týdnu**

Nepřetržitý odpočinek v týdnu znamená, že zaměstnanec má právo na souvislé volno minimálně v rozsahu 35 hodin. Je koncipován jako týdenní, neboť pracovní doba je také stanovena jako týdenní (Bělina, 2014, s. 218).

U mladistvých je nepřetržitý odpočinek v týdnu nejméně 48 hodin. V zákoníku práce je to myšleno jako den spadající na neděli za předpokladu, že to umožňuje provoz zaměstnavatele (D'ambrosová, 2015, s. 68).

#### **2.5.5 Dny pracovního klidu**

*„Dny pracovního klidu jsou dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky. Státní svátky a svátky jsou upraveny zákonem č. 245/2000 Sb. Zásadně platí, že ve dnech pracovního klidu nemůže zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat práci a nesmí mu ji nařizovat.“ (Bělina, 2014, s. 218)*

Práci ve dnech pracovního klidu a ve svátek lze nařídít jen ve výjimečných případech jako jsou například:

- a) „naléhavé a opravné práce,
- b) nakládací a vykládací práce,
- c) inventurní a závěrkové práce.“ (Hůrka, 2014b, s. 69)

### 2.5.6 Dovolená

Placená dovolená je jedním z nejvýznamnějších práv zaměstnanců v pracovním poměru. Definici placené dovolené lze chápat jako pracovní volno zaměstnance, které je placené. V České republice je placené náhradou mzdy (neplacená dovolená u nás neexistuje). Dovolená slouží k rekonvalescenci zaměstnance (z tohoto vyplývá, že není přípustné čerpat dovolenou po hodinách) (D'ambrosiová, 2015, s. 73).

Zaměstnavatel nemá právo určovat, jak by měl zaměstnanec dovolenou trávit, a to ani pokud mu nárok na ni prodlužuje. Čerpání dovolené si zaměstnanec nevybírá, nýbrž je mu nařízeno zaměstnavatelem dle zákonem stanovených podmínek (D'ambrosiová, 2015, s. 73).

V zákoně se objevuje tendence na maximální vyčerpání dovolené ještě v tom roce, ve kterém na ni zaměstnanci vznikl nárok. V novele ZP je zdůrazněna povinnost zaměstnavatele určit písemným rozvrhem čerpání dovolené. Za předpokladu, že se čerpání dovolené rozloží do více částí, musí minimálně jedna tato část činit nejméně 2 týdny v celku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou jinak. Zaměstnavatel je povinen zaměstnance seznámit s rozvrhem čerpání dovolené nebo s jeho změnou nejpozději 14 dní přede dnem nástupu na tuto dovolenou (Neščáková, 2014, s. 258).

Zaměstnanci přísluší náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené ve výši průměrného výdělku. Pouze v případě skončení pracovního poměru přísluší zaměstnanci náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou (Zákon č. 262/2006 Sb., § 221).

*„Zákoník práce upravuje tři druhy dovolené, a to dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dále dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou.“ (Bělina, 2014, s. 219)*

### **Dovolená za kalendářní rok a poměrná část této dovolené**

Tento druh dovolené náleží zaměstnanci v základní výměře, která činí čtyři týdny za podmínky, že zaměstnanec odpracoval za nepřetržitého trvání pracovního poměru k zaměstnavateli minimálně 60 dnů v kalendářním roce (Neščáková, 2014, s. 253).

### **Dovolená za odpracované dny**

*„Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 214)*

### **Dodatková dovolená**

Dodatková dovolená je zvláštní typ dovolené. Tato forma dovolené náleží zaměstnancům, kteří konají práce zdraví škodlivé (těžba nerostů nebo ražení tunelů a štol) nebo zvlášť obtížné. Práce zvlášť obtížné ZP definuje jako práce, kdy zaměstnanec trvale pracuje minimálně v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních, nebo přichází do styku na pracovišti s infekčními materiály, z nichž hrozí přímé nebezpečí nákazy (Neščáková, 2014, s. 256).

## **2.6 Odměňování zaměstnanců**

Odměňování zaměstnanců je jedním ze základních principů pracovního práva. Odměnou za práci vykonanou zaměstnancem pro zaměstnavatele může být mzda, plat nebo odměny z dohod (Bělina, 2014, s. 227).

Jak plat, tak i mzda vyjadřují institut odměňování, avšak mzda se využívá v podnikatelské sféře, zatímco plat je způsob odměňování pro státní organizace. V podnikatelské sféře

si však mohou subjekty vybrat, zda budou uplatňovat mzdu, která má volnější pravidla než pravidla upravující problematiku platu (Neščáková, 2014, s. 269).

### **2.6.1 Mzda**

Mzda je poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci a je chápána jako peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda). Pro určení výše odměny za vykonanou práci se bere v úvahu složitost práce, odpovědnost a namáhavost, obtížnost pracovních podmínek a celková pracovní výkonnost. Mezi mzdové formy patří například časová mzda, úkolová mzda, podílová mzda a smíšená mzda (D'ambrosiová, 2015, s. 101).

Zákon stanovuje nejnižší přípustnou výši odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu „minimální mzdou“. V roce 2016 byla výše minimální mzdy 9 900 Kč za měsíc, od 1. 1. 2017 je výše minimální mzdy 11 000 Kč za měsíc. Hodinová mzda v roce 2016 činila 58,70 Kč a od 1. 1. 2017 činí 66,00 Kč. Výše minimální mzdy se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017).

*„Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.“* (Zákon č. 262/2006 Sb., § 111)

### **2.6.2 Odměny z dohod**

*„Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“* (Zákon č. 262/2006 Sb., § 109)

V obou dohodách je potřeba sjednat výši odměny a podmínky pro její poskytování. Plná smluvní volnost týkající se odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je omezena povinností respektovat při udělování odměny z dohod minimální mzdu (Bukovjan, 2014, s. 175). Minimální mzda se vztahuje i na právní vztah založený na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je stejná jako u zaměstnanců pracujících na základě pracovního poměru. Výše minimální mzdy tedy činí 11 000 Kč za měsíc nebo 66,00 Kč na hodinu (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017).

### **2.6.3 Mzda za práci přesčas**

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo právo s příplatkem minimálně ve výši 25 % průměrného výdělku za předpokladu, že se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna. Zákoník práce stanovuje pouze spodní hranici příplatku. Zaměstnavatel se může smluvně zavázat, že bude poskytovat vyšší procentní sazbu příplatku (Hůrka, 2014a, s. 320-321).

### **2.6.4 Mzda za práci v sobotu a v neděli**

*„Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.“* (Zákon č. 262/2006 Sb., § 118)

## **2.7 Skončení pracovněprávního vztahu**

Ukončit pracovní poměr lze pouze pomocí zákonem definovaných způsobů. Jednotlivé způsoby mají jednostranný či oboustranný charakter právních úkonů. Jiným způsobem ukončit pracovní poměr nelze. Pracovní poměr lze ukončit pouze odstoupením od smlouvy, zrušením ve zkušební době, uplynutím sjednané doby, dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, smrtí zaměstnance a u cizinců také dnem skončení pobytu na území ČR (Neščáková, 2014, s. 141-142).

U dohody o provedení práce ZP neupravuje způsoby skončení. Naproti tomu u dohody o pracovní činnosti, není-li sjednán způsob ukončení dohody, je možné ji zrušit dle § 76 odst. 6 ZP dohodou účastníků ke sjednanému dni. Jednostranně může být zrušena s 15denní výpovědní lhůtou z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu (Neščáková, 2014, s. 213).

### **2.7.1 Skončení pracovního poměru dohodou**

K ukončení pracovního poměru dohodou dochází k rozvázání pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dohoda musí mít písemnou formu, jinak je neplatná, také zde musí být uveden den skončení pracovního poměru. V případě, že zaměstnanec požaduje uvedení důvodu rozvázání pracovního poměru dohodou, je zaměstnavatel povinen mu poskytnout písemné odůvodnění. Zda byly důvody organizační či zdravotní, má zaměstnanec právo na odstupné ze zákonných i z jiných než zákonných důvodů (Hůrka, 2014b, s. 41).

### **2.7.2 Skončení pracovního poměru ve zkušební době**

Ukončení pracovního poměru ve zkušební době lze jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele, a to z jakéhokoli důvodu nebo bez udání důvodu. Ukončit pracovní poměr tímto způsobem lze pouze za předpokladu platně sjednané zkušební doby. Zaměstnavatel nesmí během prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance zrušit pracovní poměr ve zkušební době. Skončení pracovního poměru nastává dnem doručení zrušení, pokud v něm není uveden den pozdější (Bělina, 2014, s. 197).

### **2.7.3 Skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby**

Skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby neboli skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou končí dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě. V situaci, kdy zaměstnanec pokračuje i po uplynutí sjednané doby v práci, automaticky přechází takový pracovní poměr z doby určité na dobu neurčitou (Neščáková, 2014, s. 210).



#### **2.7.4 Skončení pracovního poměru výpovědí**

*„Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 50)*

V případě podání výpovědi, začíná běžet výpovědní doba od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi. Pro zaměstnavatele i zaměstnance musí být výpovědní doba stejná a musí činit alespoň 2 měsíce (Zákon č. 262/2006 Sb., § 51). V tzv. ochranné době nelze dát zaměstnanci výpověď. Je to doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným z důvodu úrazu či nemoci. Při výkonu vojenského cvičení a také v době kdy je zaměstnanec uvolněn pro výkon veřejné funkce (Hůrka, 2014b, s. 45).

##### **Výpověď ze strany zaměstnance**

Ze strany zaměstnance může být výpověď podána z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Zaměstnanec má povinnost doručit výpověď zaměstnavateli (Hůrka, 2014b, s. 42).

##### **Výpověď ze strany zaměstnavatele**

V § 52 ZP jsou uvedeny důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele. Mezi tyto důvody patří rušení či přemístění zaměstnavatele nebo jeho části. Dalšími důvody jsou nadbytečnost zaměstnance, dle lékařského posudku nesmí zaměstnanec dále konat práci (Hůrka, 2014b, s. 42-43).

#### **2.7.5 Okamžité skončení pracovního poměru**

Okamžitě skončit pracovní poměr může být jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Obě strany mají rozdílné podmínky stanovené zákonem, chtějí-li přistoupit k této formě skončení pracovního poměru. Jedná se o jednostranné právní úkony, které musí být provedeny písemnou formou (Neščáková, 2014, s. 195).

*„Je-li pracovní poměr skončen okamžitým zrušením, neváže se na akt zrušení žádná výpovědní doba a pracovní poměr končí dnem, kdy bylo písemné zrušení doručeno druhé straně.“ (Nešćáková, 2014, s. 195)*

### **Okamžité zrušení ze strany zaměstnance**

Zaměstnanec může přejít k okamžitému zrušení pracovního poměru, jestliže podle lékařského posudku není způsobilý k provedení úkonu bez vážného ohrožení na zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil výkon jiné, vhodnější práce v době 15 dnů ode dne předložení posudku. V případě nevyplacené mzdy či platu do 15 dnů po uplynutí doby splatnosti, může také přejít k okamžitému zrušení. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě 2 měsíců od doby, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru, náleží zaměstnanci náhrada mzdy či platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby (Bělina, 2014, s. 196).

### **Okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele**

Zaměstnavatel může pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, jestliže byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin (k odnětí svobody na dobu delší než 1 rok), nebo byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin při plnění pracovních úkolů (k odnětí svobody po dobu nejméně 6 měsíců). Dále v případě, že zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. S těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní čerpající rodičovskou dovolenou, zaměstnavatel nemůže okamžitě skončit pracovní poměr (Zákon č. 262/2006 Sb., § 55).

#### **2.7.6 Odstupné**

Odstupné je bráno jako nároková složka, která náleží zaměstnanci při skončení pracovního poměru formou **výpovědi**, nebo dohody o skončení pracovního poměru a pouze z důvodů uvedených v ZP. Zaměstnavatel může v rámci smluvní volnosti výši odstupného navýšit, protože ZP stanovuje výši odstupného jako minimální. Jak ze strany

zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele je odstupné osvobozeno od odvodů pojistného na sociálním a zdravotním pojištění (Neščáková, 2014, s. 214).

V případech uvedených v § 67 ZP náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně:

- a) „jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,
- b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,
- c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 67)

Jako doba trvání pracovního poměru je brána i doba trvání předchozího pracovního poměru, pokud to bylo u téhož zaměstnavatele a pokud doba od jeho skončení do vzniku dalšího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců (Zákon č. 262/2006 Sb., § 67). Právní vztahy založené na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a s tím související ukončení je uvedeno v kapitole 2.4 této práce.

## **2.8 Náklady na přijetí zaměstnance a výpočet mzdy**

Ve finančním účetnictví je možné náklady vymezit jako ekonomický zdroj vynaložený za účelem dosažení zisku. Základní členění nákladů je dle závislosti nákladů na změnách objemu výroby:

- a) fixní náklady – tyto náklady jsou na změnách objemu výroby nezávislé, určitou dobu se při neměnnosti technologie nemění (odpisy, nájemné, mzdy výrobních a správních manažerů),
- b) variabilní náklady – u variabilních nákladů se jejich výše mění v závislosti na objemu výroby (Mendelova univerzita v Brně, 2015).

Režijní náklady, které se člení na výrobní, správní a odbytovou režii jsou pro tuto práci klíčové. Především výrobní režie neboli provozní náklady, do kterých jsou zahrnovány prvotní a druhotné náklady související s obsluhou a řízením výroby (mzdy a odměny z dohod) (Mendelova univerzita v Brně, 2015).

### 2.8.1 Náklady na zaměstnance

Zaměstnavatel je povinen zajistit FO, aby se před uzavřením pracovní smlouvy podrobila **vstupní lékařské prohlídce**, viz příloha. Prohlídku absolvuje zaměstnanec u doktora spolupracujícího se zaměstnavatelem, zaměstnanec si s sebou vezme výpis své lékařské karty. Zaměstnavatel je také povinen zajistit zaměstnanci **osobní ochranné pracovní prostředky** (pracovní oblečení a obuv) (Zákon č. 262/2006 Sb., § 103-104).

Jak vstupní lékařskou prohlídku, tak výpis z lékařské karty je zaměstnanci zpětně proplacen po uplynutí zkušební doby, a to v plné výši. Je to dáno zákonem o specifických zdravotních službách (Zákon č. 373/2011 Sb., § 59).

### 2.8.2 Výpočet mzdy

U každého zaměstnavatele musí být po ukončení kalendářního měsíce zpracován výpočet mezd. Náhrady mzdy při vzniku dočasné pracovní neschopnosti se poskytuje v době prvních 14 kalendářních dní trvání pracovní neschopnosti. Náhrada mzdy se poskytuje pouze za pracovní dny kromě prvních 3 dnů, kdy se náhrada neposkytuje. Zaměstnavatel musí mít pro správný výpočet mzdy správné základní údaje o zaměstnancích a pracovněprávních vztazích, např. rodné číslo, bydliště, druh práce, druh pracovněprávního vztahu a prohlášení poplatníka daně z příjmů včetně dokladů, že je oprávněn čerpat slevy na dani (D'ambrosiová, 2015, s. 119-120).

*„Za daný měsíc je nutné mít pracovní výkaz – evidenci, který může být souhrnný za celý kolektiv zaměstnanců nebo individuální – pracovní výkaz jednotlivce.“* (D'ambrosiová, 2015, s. 120)

Tab. 1: Výpočet zálohy na daň, popř. daňový bonus (Zdroj: vlastní zpracovní dle Šubrt, 2016, s. 237-239)

<b>HRUBÁ MZDA ZAMĚSTNANCE</b>
+ SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ HRAZENÉ ZAMĚSTNAVATELEM
+ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ HRAZENÉ ZAMĚSTNAVATELEM
= SUPER HRUBÁ MZDA (SHM)
<b>SHM ZAOKROUHLNÁ NA CELÉ 100 KČ NAHORU</b>
ZÁLOHA DANĚ 15 % ZE SHM
- SLEVA NA POPLATNÍKA
ZÁLOHA DANĚ PO SLEVĚ
- DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ NA DÍTĚ
<b>KONEČNÁ ZÁLOHA NA DAŇ POPŘ. DAŇOVÝ BONUS</b>

Tab. 2: Výpočet čisté mzdy (Zdroj: vlastní zpracovní dle Šubrt, 2016, s. 237-239)

<b>HRUBÁ MZDA ZAMĚSTNANCE</b>
- ZÁLOHA NA DAŇ Z PŘÍJMŮ FO/DAŇOVÝ BONUS
- SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE
- ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ ZA ZAMĚSTNANCE
<b>ČISTÁ MZDA ZAMĚSTNANCE</b>

## 2.9 Povinné odvody z mezd a odměn zaměstnanců

Tato kapitola se bude věnovat srážkám z příjmů zaměstnance. Srážky z příjmů mohou být prováděny například ze mzdy, z platu nebo odměn z dohod o pracích konaných mimo

pracovní poměr. Platu se v této práci věnovat nebudeme, neboť se užívá jako odměna zaměstnavatele, kterou je veřejná instituce (Machač, 2014, s. 98).

*„Zaměstnavatel je ze zákona oprávněn provádět srážky na zálohu na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Tyto srážky z příjmů jsou tzv. přednostní.“* (Machač, 2014, s. 98)

### **2.9.1 Pojistné na sociální zabezpečení**

Pojistné na sociální zabezpečení je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Pojistné na sociální zabezpečení v sobě zahrnuje platby na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, nemocenské a důchodové pojištění. Nemocenské a důchodové pojištění je založeno na principu pravidelného placení příspěvku – pojistného. Peníze, které ČSSZ na pojistném vybere jsou příjmem státního rozpočtu (Česká správa sociálního zabezpečení, 2016).

Zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří jsou účastni nemocenského pojištění, mají povinnost platit pojistné. Výpočet pojistného je proveden stanoveným procentem z vyměřovacího základu za rozhodné období. U zaměstnanců se rozhodným obdobím rozumí kalendářní měsíc, za který pojistné platí. Zaměstnavatel vypočte pojištění, výslednou částku sečte za sebe i za všechny zaměstnance a celkovou částku odvede na účet příslušné OSSZ (Česká správa sociálního zabezpečení, 2016). Sazby pojistného za zaměstnavatele činí 25 % z vyměřovacího základu, z toho 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku v zaměstnanosti. U zaměstnance činí sazba pojistného 6,5 % z vyměřovacího základu. Pojistné na sociální zabezpečení se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Odvedené pojistné za zaměstnance srazí zaměstnavatel z jeho příjmů, které mu zúčtoval (Ženíšková, 2016, s. 59).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a s tím související placení pojistného na sociálním zabezpečení je uvedeno v kapitole 2.4. této práce, kde je přesně popsáno kdy a od jaké výše odměny má zaměstnavatel povinnost platit pojištění.

## 2.9.2 Zdravotní pojištění

*„Veřejné zdravotní pojištění je druh zákonného pojištění, na jehož základě je plně nebo částečně hrazena zdravotní péče poskytnutá pojištěnci s cílem zachovat nebo zlepšit jeho zdravotní stav.“ (Červinka, 2016, s. 14)*

Plátcem pojistného za zaměstnance je zaměstnavatel, kdy zákonné pojistné odvádí pojišťovně, u které je zaměstnanec pojištěn. Zaměstnavatelem je právnická nebo fyzická osoba, která je plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti, zaměstnává zaměstnance a má sídlo či trvalý pobyt na území České republiky (Červinka, 2016, s. 34). Zaměstnavatel má oznamovací povinnost. Nejpozději do osmi dnů musí provést u příslušné zdravotní pojišťovny oznámení o nástupu zaměstnance do zaměstnání anebo o jeho ukončení (Červinka, 2016, s. 42). Pojištění odváděné zaměstnavatelem je ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu. Vyměřovacím základem zaměstnance se rozumí úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů FO dle ZDP a nejsou od této daně osvobozeny. Mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je základní rozdělení pojištění vyjadřováno procentuálně jako 4,5 % z vyměřovacího základu za zaměstnance a 9 % z vyměřovacího základu za zaměstnavatele (Červinka, 2016, s. 50-51).

Výpočet pojistného a s tím spojené zaokrouhlování pojistné částky provádí zaměstnavatel. Z vyměřovacího základu každému zaměstnanci vypočte 13,5 % a po zaokrouhlení na celé koruny směrem nahoru se získá pojistné za jednoho zaměstnance. Zaměstnavatel odvádí pojistné na účet příslušné zdravotní pojišťovny, částka je dána součtem pojistného všech zaměstnanců pojištěných u této zdravotní pojišťovny (Červinka, 2016, s. 51).

*„Pojistné placené zaměstnavatelem za jednotlivé kalendářní měsíce je splatné od prvního do dvacátého dne následujícího kalendářního měsíce.“ (Červinka, 2016, s. 50)*

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a s tím související placení zdravotního pojištění je uvedeno v kapitole 2.4. této práce, kde je přesně popsáno kdy a od jaké výše odměny má zaměstnavatel povinnost platit pojištění.

### 2.9.3 Zdanění mzdy zaměstnanců

Plátce příjmů ze závislé činnosti je označen jako „zaměstnavatel“ a poplatník s příjmy ze závislé činnosti je označen jako „zaměstnanec“ (Šubrt, 2016, s. 218). Daň z příjmů ze závislé činnosti se rozumí dle § 6 ZDP jako příjem ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního vztahu, v němž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmů je povinen dbát příkazů plátce (Marková, 2016, s. 12).

Způsob zdanění závisí na tom, zda poplatník podepsal či nepodepsal prohlášení. Zaměstnanec podepíše prohlášení pod podmínkou, že nemá podepsáno prohlášení u jiného plátce. Plátce poté stanoví základ daně z úhrnu všech příjmu, základem daně se rozumí superhrubá mzda zaokrouhlená na celé sto korunů nahoru a vybere zálohovou daň ve výši 15 % (D'ambrosiová, 2015, s. 228-230).

Zálohová daň se snižuje o částky, které jsou osvobozené od daně a také o slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů FO:

- a) základní sleva na poplatníka je 24 840 Kč ročně nebo 2 070 Kč měsíčně,
- b) sleva na manželku je také 24 840 Kč ročně, avšak tuto slevu lze uplatnit jen v případě, že manželka nemá za ZO příjem přesahující 68 000 Kč,
- c) na studenta je sleva ve výši 4 020 Kč ročně nebo 335 Kč měsíčně (Marková, 2016, s. 50-51).

Poplatník má také nárok na vyživované dítě ve výši 13 404 Kč ročně nebo 1 117 Kč měsíčně platí to pro jedno dítě, u druhého dítěte je to ročně 15 804 Kč a u třetího 17 004 Kč ročně (Marková, 2016, s. 50-51).



## **2.10 Shrnutí teoretické části**

Teoretická část bakalářské práce se zabývá základními právními pojmy z oblasti vzniku pracovněprávních vztahů a dalšími pojmy, které využiji v analytické části práce. V kapitole 2.1 jsem definoval základní pojmy pracovněprávních vztahů. V následující kapitole jsem definoval smluvní strany pracovněprávních vztahů. Další kapitola se věnuje vzniku pracovního poměru. Následují dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Další kapitola se zabývá pracovní dobou a dobou odpočinku. Odměňování zaměstnanců je uvedeno v kapitole 2.6. Následující kapitola je zaměřena na skončení pracovněprávních vztahů. Předposlední kapitola je věnována jednotlivým nákladům na zaměstnance a výpočtu mzdy zaměstnance. Poslední kapitola se zabývá povinnými odvody z mezd a odměn zaměstnanců.

### **3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA**

Analýza současného stavu se věnuje zaměstnavateli Jan Beneš – STAVMONT. V této části práce jsou zpracovány informace týkající se zaměstnavatele, které jsou potřebné pro vyřešení problému. Hlavním zdrojem informací jsou polostrukturované a nestrukturované rozhovory s účetní zaměstnavatele.

#### **3.1 Představení podnikatele**

Kapitola se bude zabývat základními údaji o podnikateli a organizační strukturou.

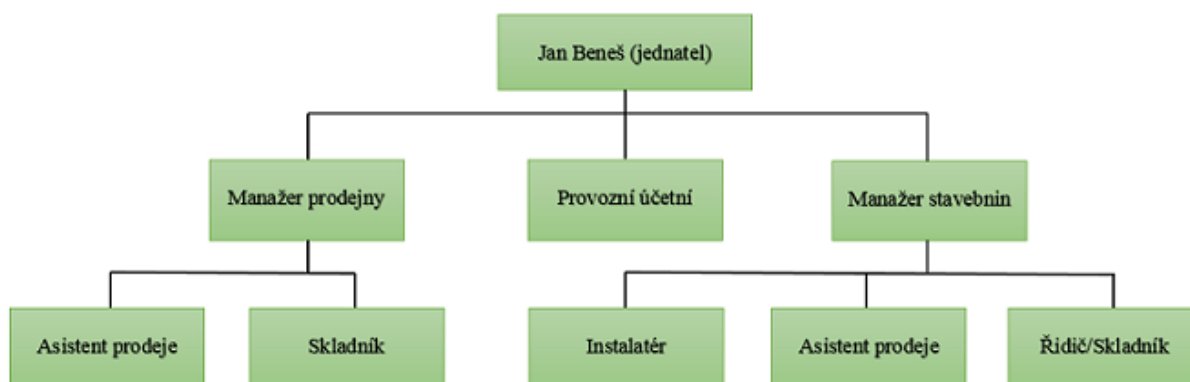
##### **3.1.1 Základní údaje o podnikateli**

Podnikatel Jan Beneš – STAVMONT se nachází na Jesenicku, konkrétně v lázeňském městě Jeseník, kde má 2 pobočky. Obchodní závod vstoupil na český trh roku 1997. Předmětem podnikání je obchodní činnost, nákup a prodej instalatérských a topenářských potřeb, koupelnových doplňků a stavebního materiálu. Dále se firma zabývá přepravou materiálu, instalatérskými a topenářskými pracemi a opravami. Firma zprostředkovává i obkladačské práce, revize krbů a kamen. Obchodní závod vlastní spoustu certifikací od dodávajících obchodních společností, především svářečské certifikace a certifikace od firem dodávající kotle (DITMAROVÁ, 2016).

##### **3.1.2 Organizační struktura**

Obchodní závod má celkem 14 zaměstnanců z toho 8 mužů a 5 žen (z nichž je jedna žena na mateřské dovolené). Zaměstnavatel má na pobočkách své dva syny, ti plní funkci manažerů pobočky. Dále je zde jedna účetní, jeden instalatér, pět asistentů prodeje, dva řidiči/skladníci a dva skladníci (DITMAROVÁ, 2016).

V následujícím schématu je popsána organizační struktura podnikatele Jan Beneš – STAVMONT.



Obr. 1: Organizační struktura zaměstnavatele Jan Beneš – STAVMONT (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

## 3.2 Analýza zaměstnanců

Tato kapitola analyzuje zaměstnance zaměstnavatele Jan Beneš – STAVMONT. Jsou zde popsány jednotlivé druhy práce u podnikatele. Především druhy práce Asistent prodeje a Instalatér, protože právě na těchto dvou pozicích má zaměstnavatel nedostatek zaměstnanců.

### 3.2.1 Druhy práce a jejich náplň

U zaměstnavatele Jan Beneš se vyskytuje 6 druhů prací, které budou podrobně popsány.

#### Manažer pobočky

Manažer pobočky má za úkol objednávky materiálu, shání nové spolehlivé dodavatele i odběratele, spravuje internetové stránky, kde se snaží reklamou upoutat na firmu. Dále má na starosti nabídku služeb, především prodej materiálu/zboží. Má na starosti zaměstnance, kterým na každý den zadává práci (DITMAROVÁ, 2017).

### **Provozní účetní**

Provozní účetní má na starosti veškeré účetnictví v podniku, všechny faktury, smlouvy a výplaty mezd. Kontroluje dodavatelské faktury na základě dodacích listů. Koncem každého měsíce sestavuje měsíční uzávěrku provozu. V nepřítomnosti svého nadřízeného má na starosti také veškeré zakázky, objednávky a jednání se zákazníky (DITMAROVÁ, 2017).

### **Asistent prodeje**

Asistent prodeje má za úkol především komunikaci se zákazníky v místě prodeje, ta je pro zaměstnavatele klíčová, neboť klade důraz na osobní kontakt. Další náplní práce je příjem zboží, výdej hotovosti za zboží na dobírku, doplňování zboží do regálů na prodejně tak, aby bylo všude zboží dostupné zákazníkovi. Zaměstnavatel nezaměstnává uklízečku, tudíž i tato práce náleží asistentovi prodeje, kdy vždy na konci pracovní doby uklidí celou prodejnu (DITMAROVÁ, 2017).

### **Skladník**

Skladník má na starost výdej zboží ze skladu, skládání nového zboží. Důležitou činností je manipulace s vysokozdvizným vozíkem. V neposlední řadě má na starosti úklid areálu (DITMAROVÁ, 2017).

### **Řidič/Skladník**

Řidič rozváží materiál/zboží pro odběratele, zákazníky. Také obstarává dovoz materiálu/zboží pro zaměstnavatele od dodavatelů. Musí mít maximální řidičské oprávnění a umět manipulovat s hydraulickou rukou. Samozřejmostí je manipulace s vysokozdvizným vozíkem. Pokud není potřeba dovozu/rozvozu materiálu nebo zboží, tak pomáhá ve skladě a v areálu stavebnin (DITMAROVÁ, 2017).

### **Instalatér**

Instalatér je pro zaměstnavatele klíčový, tvoří hlavní zdroj příjmů zaměstnavatele, měl by mít praxi nejméně 2 roky v oboru a je důležité, aby se orientoval v projektových plánech. Náplní jeho práce je rozdělit si úkoly se spolupracovníky, nabrat materiál, nářadí a dojet

na místo určení. Zde vykonávají práce na odpadech, vodovodech, provádí celkové výstavby, rekonstrukce koupelen, kompletní vybudování zdravotnické instalace a ústředního topení, v roce 2017 mají především zakázky na plynové kotle. Pracují dle projektové dokumentace, kterou musí dodržet (DITMAROVÁ, 2017).

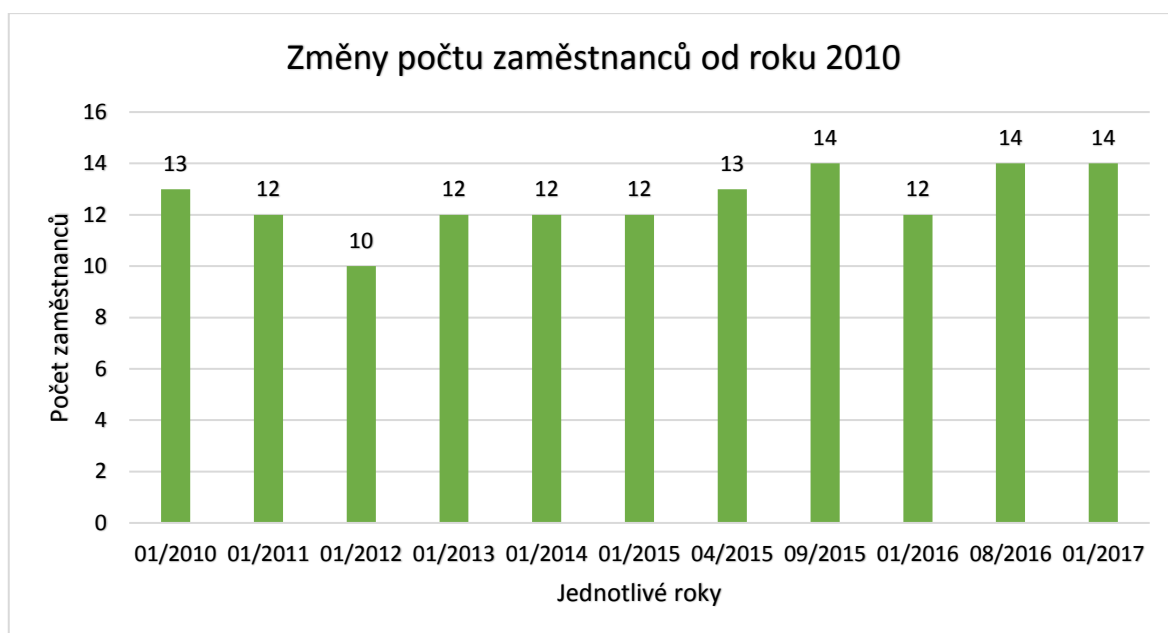
### **3.2.2 Struktura zaměstnanců a délky týdenní pracovní doby**

Zaměstnavatel Jan Beneš – STAVMONT zaměstnává 14 zaměstnanců z toho převládají muži, kterých je 8. Žen je tedy 6, z nichž je 1 aktuálně na mateřské dovolené. Realita je tedy taková, že zaměstnavatel má k dispozici 13 zaměstnanců. Z těchto 13 zaměstnanců jsou 2 manažeři na pobočkách, 1 provozní účetní, 1 instalatér, 2 řidiči/skladníci, 2 skladníci a 5 asistentů prodeje (DITMAROVÁ, 2017).

Práci Asistent prodeje v obchodním závodě Jan Beneš obstarávají především ženy. Tato práce není nikterak náročná na odbornost. Po krátkodobém zaškolení v oblasti stavebnictví a instalatérství by měl tuto práci zvládat každý. Osoba, která se zajímá o tuto práci, by měla mít zkušenosti s prodejem zboží. Důležitým faktorem pro přijetí zaměstnance na tuto pozici je znalost práce s osobním počítačem a programy Microsoft Office (Word a Excel). Zkušenosti v oboru stavebnictví, instalatérství a topenářství jsou výhodou. Zaměstnavatel také vyžaduje milé vystupování k zákazníkům, často dělá namátkové kontroly chování svých zaměstnanců (DITMAROVÁ, 2017).

Pro druh práce Instalatér, zde už je to trochu složitější. Sehnat vyučeného zaměstnance s požadovanou praxí je na Jesenicku velice obtížné. Zaměstnavatel na tuto pozici vyžaduje perfektní znalost v oboru topenářství a instalatérství (DITMAROVÁ, 2017).

Nejprve si uvedeme přehled počtu zaměstnanců od roku 2010 až do současnosti, změny jsou zde nepatrné.

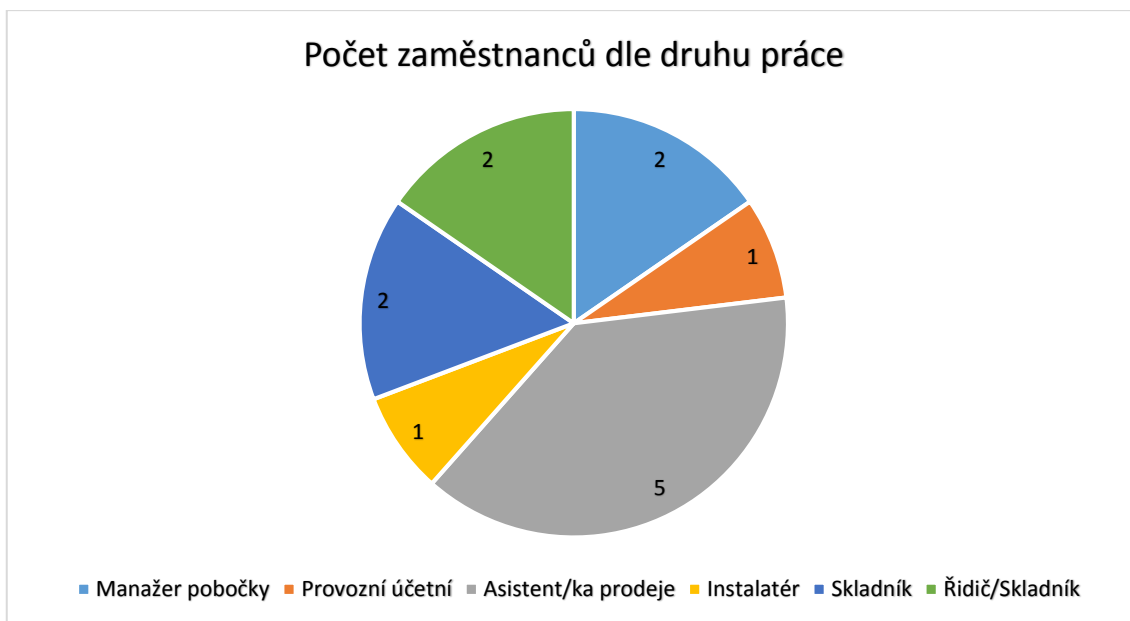


Graf 1: Změny počtu zaměstnanců od roku 2010 (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

Dle grafu je patrné, že největší změny nastaly koncem roku 2011 a 2015. V roce 2015 to bylo o to horší, že pracovní poměr ukončili dva stálí zaměstnanci, kteří zde pracovali více jak 5 let a k 1. 1. 2016 nastoupila zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, pro kterou obchodní závod drží místo do 3 let věku dítěte, pokud se rozhodne nenastoupit do práce po uplynutí této doby, bude s ní po dohodě ukončen pracovní poměr (DITMAROVÁ, 2017).

Počet zaměstnanců se po většinu let příliš nemění, pokud některý podá výpověď, musí zaměstnavatel přijmout nového zaměstnance tak, aby bylo zaplněno jeho místo. V roce 2017 je v plánu přijetí dvou nových zaměstnanců, kterými se zabývá tato bakalářská práce. Jedná se o zaměstnance na druh práce Asistent prodeje a Instalatér. Na druh práce Instalatér je to z důvodu velkého počtu nových zakázek, které zaměstnavatel se současným počtem zaměstnanců na této pozici nestihá pokrýt a na pozici Asistent prodeje je to z důvodu výstavby nového míchacího centra barev. Toto centrum by mělo být otevřeno v nejbližší době (DITMAROVÁ, 2017).

V následujícím grafu je zobrazeno složení zaměstnanců dle druhu práce. Data jsou zpracována k 20. 4. 2017.



Graf 2: Počet zaměstnanců dle druhu práce k 20. 4. 2017 (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

U zaměstnavatele Jan Beneš je uzavírán pracovní poměr pouze na základě **pracovní smlouvy s pracovní dobou 40 hodin týdně**, avšak zaměstnavatel uvažuje o přijímání zaměstnanců na základě pracovní smlouvy s kratší pracovní dobou. Také plánuje do budoucna zaměstnat zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DITMAROVÁ, 2017).

### 3.2.3 Rozvržení týdenní pracovní doby

V následující části bakalářské práce bude podrobně popsána týdenní pracovní doba na druh práce Asistent prodeje a Instalatér, na které je tato bakalářská práce zaměřená z důvodu nedostatku zaměstnanců.

#### Asistent prodeje

Asistent prodeje je pro tuto práci klíčový, zaměstnavatel bude otvírat novou budovu a bude zde potřebovat zaměstnance na kratší pracovní úvazek. Zaměstnanec bude zaškolen jak interním zaměstnancem zaměstnavatele, tak zaměstnancem společnosti dodávající stroj pro míchání barev (DITMAROVÁ, 2017).

V následující tabulce je znázorněno rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnance, určené zaměstnavatelem na druh práce Asistent prodeje.

Tab. 3: Rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnance na druh práce Asistent prodeje (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

<b>ASISTENT PRODEJE</b>			
<b>PRACOVNÍ DOBA</b>	<b>ZAČÁTEK</b>	<b>PŘESTÁVKA</b>	<b>KONEC</b>
<b>PONDĚLÍ - PÁTEK</b>	7:00	11:00 - 12:00	17:00
<b>SOBOTA</b>	8:00	—	12:00

Druh práce Asistent prodeje má nastavenou týdenní pracovní dobu zaměstnavatelem od pondělí do soboty. Pondělí až pátek je nástup zaměstnance od 7 hodin, mezi 11 a 12 hodinou je přestávka na oběd, kde se zaměstnanci prostřídají, tak aby byla prodejna stále přístupná zákazníkům, v praxi to funguje tak, že jednomu zaměstnanci započte přestávka v 11 hodin a druhému od 12 hodin. Osmihodinová pracovní doba končí v 16 hodin, avšak prodejna je otevřena až do 17 hodin. Zde zůstávají zaměstnanci přesčas, týdně to dělá 5 hodin přesčasů pro druh práce Asistent prodeje. Soboty jsou zkrácené, pracovní doba probíhá pouze v dopoledních a poledních hodinách od 8 do 12 hodin (DITMAROVÁ, 2017).

### **Instalatér**

Instalatér je nejdůležitější druh práce pro zaměstnavatele, plynou z něj největší příjmy zaměstnavatele. Na tento druh práce je nedostatek zaměstnanců dlouhodobým problémem. Je to z důvodu, že tato práce vyžaduje odbornost, zaměstnavatel mimo to vyžaduje praxi v oboru minimálně 2 roky. Má spoustu stálých odběratelů, kteří jsou s vykonanou prací nadmíru spokojeni. Z toho důvodu zaměstnavatel nechce přijímat zaměstnance, který se právě vyučil v oboru instalatérství (DITMAROVÁ, 2017).



V tabulce č. 4 je znázorněno rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnance, určené zaměstnavatelem, na druh práce Instalátér.

Tab. 4: Rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnance na druh práce Instalátér (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

INSTALATÉR			
PRACOVNÍ DOBA	ZAČÁTEK	PŘESTÁVKA	KONEC
PONDĚLÍ - PÁTEK	7:00	11:00 - 12:00	16:00

Druh práce Instalátér má nástup do práce od 7 hodin, stejně jako Asistent prodeje a ostatní zaměstnanci zaměstnavatele, má od 11 do 12 hodin stanovenou přestávku na oběd. Pracovní doba končí v 16 hodin, je to tedy osmihodinová pracovní doba. Avšak při velkém počtu zakázek, který je v roce 2017 na denním pořádku, je tato doba nepřesná. Každý den většinou zaměstnanec zůstává přesčas, do práce chodí v sobotu i v neděli. V kapitole 3. 4 je doba přesčasů, práce ve svátek a práce v sobotu a v neděli zahrnuta v pohyblivé složce mzdy zaměstnance (DITMAROVÁ, 2017).

### 3.3 Náklady spojené s pracovním místem

Náklady spojené s pracovním místem jsou nedílnou součástí k přijetí zaměstnance a zaměstnavatel by tyto náklady měl brát v potaz. Zaměstnanec přijatý na základě pracovní smlouvy má ze zákona povinnost podrobit se vstupní lékařské prohlídce, která je zajištěna zaměstnavatelem u závodního lékaře. Částku účtovanou lékařem si zaměstnanec platí sám a po uplynutí zkušební doby, která je 3 měsíce, je tato částka zpětně proplacena zaměstnavatelem. Lékařská prohlídka stojí **300 Kč** a výpis z karty, který si musí vyžádat u svého obvodního lékaře stojí **200 Kč**, tudíž celkové náklady na vstupní lékařskou prohlídku jsou **500 Kč** (DITMAROVÁ, 2017).

Dalším nákladem, který musí zaměstnavatel ze zákona zajistit, je pracovní oblečení a obuv, tyto náklady jsou podrobně popsány v tabulce číslo 3. Zaměstnanci mají také k dispozici mycí, čistící a dezinfekční prostředky, ale tento náklad by bylo složité rozpočítat na jednoho zaměstnance a ta částka je natolik zanedbatelná, že s ní v této práci nepočítám (DITMAROVÁ, 2017).

V následující tabulce jsou zobrazeny náklady na pracovní oblečení a obuv na jednoho zaměstnance dle druhu práce.

Tab. 5: Náklady spojené s pracovním místem (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

Náklad	Množství	Cena	Asistent prodeje	Instalatér
Montérky - kalhoty	1	559,00 Kč		559,00 Kč
Montérky - kalhoty s laclem	1	726,00 Kč		726,00 Kč
Montérky - blůza	1	690,00 Kč		690,00 Kč
Bunda	1	490,00 Kč		490,00 Kč
Triko	3	119,00 Kč	357,00 Kč	357,00 Kč
Vesta	1	423,00 Kč	423,00 Kč	423,00 Kč
Boty	1	690,00 Kč		690,00 Kč
Přilba	1	95,00 Kč	95,00 Kč	95,00 Kč
Rukavice	6	29,00 Kč	174,00 Kč	174,00 Kč
<b>Náklady celkem</b>			<b>1 049,00 Kč</b>	<b>3 645,00 Kč</b>

Celkové náklady na druh práce asistent prodeje při nástupu na základě pracovní smlouvy či dohod jsou **1 049 Kč** ročně a celkové náklady na druh práce instalatér jsou **3 645 Kč** ročně, avšak rukavice mají zaměstnanci k dispozici neustále, když dojde k opotřebení, vyzvednou si nové, v této práci budu počítat s šesti rukavicemi na rok pro jednoho zaměstnance. Ostatní pracovní oblečení a obuv dostávají zaměstnanci dle potřeby, záleží na opotřebení (DITMAROVÁ, 2017).

### 3.4 Mzdové náklady

Tato kapitola se zabývá mzdovými náklady na jednoho zaměstnance na druh práce Instalatér a Asistent prodeje. Při přijetí nového zaměstnance podepisuje zaměstnanec **pracovní smlouvu**, ve které je uveden zaměstnavatel a zaměstnanec (jméno, adresa), dále je zde uveden druh práce a místo výkonu práce, počátek pracovního poměru a zda zaměstnanec nastupuje na dobu určitou či neurčitou. V další části smlouvy je uvedena výše mzdy a její pohyblivá část. V poslední části jsou zmíněné povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při výkonu práce, a nakonec podpis obou zúčastněných stran. Vzor pracovní smlouvy je uveden v příloze č. 2. U tohoto zaměstnavatele je základní hrubá mzda při nástupu do zaměstnání bez přesčasů, příplatků, náhrad a osobního ohodnocení striktně nastavená na 75 Kč/hod pro všechny druhy práce, kromě řidičů a Instalatéra, kteří mají 100 Kč/hod (DITMAROVÁ, 2017).

Následující tabulka zobrazuje mzdu za práci v sobotu a neděli, která je zákonem stanovená na minimálně 10 % z průměrného hrubého výdělku zaměstnance. Zaměstnavatel má stanovenou sazbu 50 % z průměrného hrubého výdělku zaměstnance za odpracovanou sobotu a neděli, jelikož v neděli se nepracuje a sobota je jen 3 hodiny, z toho důvodu je sazba vyšší. Za práci ve svátek je sazba 100 % z průměrného hrubého výdělku zaměstnance, přesčasy jsou pravidelné pro druh práce asistent prodeje a jejich výše je 25 % z průměrného hrubého výdělku zaměstnance. Poslední položkou je osobní ohodnocení, zde záleží na počtu odpracovaných hodin, počtu splněných zakázek a spokojenosti zaměstnavatele s vykonanou prací zaměstnanců. Zde se částka pohybuje mezi 800 Kč až 1700 Kč měsíčně (DITMAROVÁ, 2017).

Tab. 6: Mzda za práci v sobotu a neděli, přesčasy, svátky a osobní ohodnocení (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

Sobota a neděle	50 % z průměrného výdělku zaměstnance
Svátky	100 % z průměrného výdělku zaměstnance
Přesčasy	25 % z průměrného výdělku zaměstnance
Osobní ohodnocení	800-1700 Kč

Ve druhé tabulce je zobrazen průměrný hrubý měsíční výdělek zaměstnance s pracovní smlouvou na druh práce Instalatér, který je rozdělený dle délky pracovní doby. Vzor pracovní smlouvy je uveden v příloze. Průměrný hrubý měsíční výdělek obsahuje veškeré složky obsažené v předchozí tabulce a také základní hrubou mzdu. Vedle je rozepsán na pohyblivou a pevnou složku mzdy.

Tab. 7: Mzdové náklady na druh práce instalatér (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

Instalatér		Z toho	
Pracovní doba	Průměrný hrubý měsíční výdělek	Pevná složka mzdy	Pohyblivá složka mzdy
<b>40 hodin</b>	20 600,00 Kč	16 000,00 Kč	4 600,00 Kč
<b>25 hodin</b>	12 600,00 Kč	10 000,00 Kč	2 600,00 Kč
<b>20 hodin</b>	10 000,00 Kč	8 000,00 Kč	2 000,00 Kč

Třetí tabulka navazuje na druhou, je zde také zobrazen průměrný hrubý měsíční výdělek zaměstnance s pracovní smlouvou dle délky pracovní doby, avšak pro druh práce Asistent prodeje.

Tab. 8: Mzdové náklady na druh práce asistent prodeje (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

Asistent prodeje		Z toho	
Pracovní doba	Průměrný hrubý měsíční výdělek	Pevná složka mzdy	Pohyblivá složka mzdy
<b>40 hodin</b>	15 900,00 Kč	12 000,00 Kč	3 900,00 Kč
<b>25 hodin</b>	9 900,00 Kč	7 500,00 Kč	2 400,00 Kč
<b>20 hodin</b>	7 500,00 Kč	6 000,00 Kč	1 500,00 Kč

Čtvrtá tabulka obsahuje hrubé odměny bez jakýchkoli příplatků, přesčasů apod., pro druh práce Instalátér a Asistent prodeje, založených na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. DPP a DPČ. Jedná se o hodinové sazby dané zaměstnavatelem.

Tab. 9: Hrubá mzda z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (hrubé odměny)		
	Instalatér	Asistent prodeje
DPP/DPČ	100,00 Kč	75,00 Kč

### 3.5 Shrnutí analytické části

Cílem analytické části bylo představení zaměstnavatele Jan Beneš. Dále jsem provedl analýzu zaměstnanců, kde jsem popsal jednotlivé druhy práce, především jejich náplň. Další část je zaměřená na strukturu zaměstnanců dle druhu práce. Následuje rozvržení pracovní doby pro druhy práce Instalátér a Asistent prodeje a také popsání řešeného problému, kterým se tato bakalářská práce zabývá. Kapitola 3.3. se zabývá vstupními náklady na druh práce Instalátér a Asistent prodeje, vstupními náklady se rozumí náklady na oblečení a obuv. V poslední kapitole jsem uvedl mzdové náklady na dané druhy práce a druhy pracovněprávních vztahů.

## **4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ**

Tato část bakalářské práce se zabývá vlastními návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení, konkrétně na optimalizace mzdových nákladů zaměstnavatele. V této části budou podrobně popsány jednotlivé možnosti přijetí nového zaměstnance jak na druh práce Instalátér, tak na druh práce Asistent prodeje. Zaměstnavatel by touto cestou mohl vyřešit problémy s nedostatkem zaměstnanců na tyto druhy práce. Problémy na druh práce Instalátér vznikly kvůli neočekávanému nárůstu zakázek a na druh práce Asistent prodeje z důvodu otevření nové budovy, konkrétně míchacího centra barev. Bude se zde zabývat nejen mzdovými náklady nového zaměstnance, ale také náklady, které zaměstnavateli vzniknou na nové pracovní místo při nástupu zaměstnance do zaměstnání.

Při výpočtech vycházím z průměrného měsíčního výdělku, který v sobě zahrnuje hrubou mzdu, mzdu za práci přesčas, mzdu za práci v sobotu a neděli, mzdu za práci ve svátek a osobní ohodnocení, neuvažuji o tom, že by zaměstnanec čerpal dovolenou nebo byl v pracovní neschopnosti. Každý zaměstnanec pracuje individuálně, například za měsíc duben má 14 hodin přesčasů a v měsíci květnu pouze 6, z tohoto důvodu vycházím z průměrného měsíčního výdělku u všech zaměstnanců na daný druh práce za období od 1. ledna 2017 do 30. dubna 2017.

První tři návrhy se budou týkat druhu práce Instalátér, v další části se pak zaměříme na druh práce Asistent prodeje, kde budou návrhy dva. V poslední části vlastních návrhů řešení jednotlivé návrhy shrnu a doporučím zaměstnavateli nejvhodnější návrh pro oba druhy práce.

### **4.1 Druh práce Instalátér**

První část návrhů se zaměřuje na druh práce Instalátér, který je pro zaměstnavatele klíčový.

#### 4.1.1 Pracovní smlouva s pracovní dobou 40 hodin týdně

První návrh se týká zaměstnání nového zaměstnance na základě pracovní smlouvy s pracovní dobou 40 hodin týdně. Beru v úvahu, že zaměstnanec podepíše prohlášení poplatníka k dani, čímž uplatňuje slevu 2 070 Kč měsíčně.

V tabulce níže uvádím mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a také výpočet čisté mzdy zaměstnance.

Tab. 10: Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a výpočet čisté mzdy zaměstnance na základě pracovní smlouvy s pracovní dobou 40 hodin týdně (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

	<b>Pracovní smlouva s pracovní dobou 40 hodin týdně</b>
<b>Hrubá mzda</b>	<b>20 600 Kč</b>
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>5 150 Kč</b>
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>1 854 Kč</b>
<b>SHM</b>	<b>27 604 Kč</b>
<b>SHM na 100 Kč nahoru</b>	<b>27 700 Kč</b>
<b>Záloha daně 15 %</b>	<b>4 155 Kč</b>
<b>Sleva na poplatníka</b>	<b>2 070 Kč</b>
<b>Záloha daně po slevě</b>	<b>2 085 Kč</b>
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnancem</b>	<b>1 339 Kč</b>
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem</b>	<b>927 Kč</b>
<b>ČISTÁ MZDA</b>	<b>16 249 Kč</b>
<b>Celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance</b>	<b>27 604 Kč</b>

## **Náklady na zaměstnance**

Náklady na pracovní oblečení a obuv zaměstnance jsou pro tento návrh ve výši 3 645 Kč ročně. Musíme vzít v potaz také vstupní lékařskou prohlídku, která je při zaměstnání na pracovní smlouvu povinná. Náklady na vstupní lékařskou prohlídku jsou ve výši 500 Kč. Tedy celkové náklady na zaměstnance, kromě mzdových nákladů, jsou ve výši **4 145 Kč**.

## **Hodnocení návrhu**

Tento návrh je z mého pohledu nejvhodnější pro zaměstnavatele. Asi největší výhodou tohoto návrhu je stálost zaměstnance, který po uplynutí zkušební doby musí dodržet dvouměsíční výpovědní lhůtu. To dává čas zaměstnavateli sehnat odpovídající náhradu. Toto je pro zaměstnavatele velká výhoda, jelikož na tento druh práce je velice obtížné sehnat kvalifikovaného zaměstnance. Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele jsou **27 604 Kč**, náklady na pracovní oblečení a obuv ve výši 3 645 Kč ročně a jednorázovým nákladem je 500 Kč na vstupní lékařskou prohlídku.

### **4.1.2 Pracovní smlouva 20 hodin týdně a DPP 20 hodin týdně**

Druhý návrh na přijetí nového zaměstnance na druh práce instalatér je vyřešen způsobem přijetí dvou zaměstnanců, jednoho zaměstnance na pracovní smlouvu s dobou 20 hodin týdně a druhého na DPP 20 hodin týdně. Pracovní doba vychází z potřeb zaměstnavatele tak, aby byly pokryty všechny zakázky. Pokud by zaměstnanec přesáhl roční limit, tak má zaměstnavatel možnost převést zaměstnance na DPČ nebo přijmout nového zaměstnance na DPP. Zaměstnavatel preferuje DPP, z toho důvodu se v tomto návrhu DPČ nezabývám.

Tabulka níže znázorňuje mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a výpočet čisté mzdy zaměstnanců. První zaměstnanec přijat na základě pracovní smlouvy s pracovní dobou 20 hodin týdně, zde počítám, že zaměstnanec podepíše prohlášení poplatníka k dani. U druhého zaměstnance přijatého na základě DPP s pracovní dobou 20 hodin týdně jsou brány v úvahu obě varianty, zda podepíše prohlášení poplatníka k dani či nikoli. Zaměstnanci na základě DPP se nepočítají příplatky za sobotu a neděli, z toho důvodu je hrubá mzda pouze 100 Kč/hod, která je nastavená zaměstnavatelem.



Tab. 11: Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a výpočet čisté mzdy – jednoho zaměstnance na základě pracovní smlouvy a druhého na základě DPP (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

	Pracovní smlouva s pracovní dobou 20 hodin týdně	DPP	
		Podepsal PPkD	Nepodepsal PPkD
<b>Hrubá mzda</b>	<b>10 000 Kč</b>	<b>8 000 Kč</b>	
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>2 500 Kč</b>	<b>Neodvádí</b>	
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>900 Kč</b>	<b>Neodvádí</b>	
<b>SHM</b>	<b>13 400 Kč</b>	<b>10 720 Kč</b>	
<b>SHM na 100 Kč nahoru</b>	<b>13 400 Kč</b>	<b>10 800 Kč</b>	
<b>Záloha daně 15 %</b>	<b>2 010 Kč</b>	<b>1 620 Kč</b>	
<b>Sleva na poplatníka</b>	<b>2 070 Kč</b>	<b>2 070 Kč</b>	<b>0 Kč</b>
<b>Záloha daně po slevě</b>	<b>0 Kč</b>	<b>0 Kč</b>	<b>1 620 Kč</b>
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnancem</b>	<b>650 Kč</b>	<b>Neodvádí</b>	
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem</b>	<b>450 Kč</b>	<b>Neodvádí</b>	
<b>ČISTÁ MZDA</b>	<b>8 900 Kč</b>	<b>8 000 Kč</b>	<b>6 380 Kč</b>
<b>Celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance</b>	<b>13 400 Kč</b>	<b>8 000 Kč</b>	

## **Náklady na zaměstnance**

Náklady na pracovní oblečení a obuv jsou 7 290 Kč, tato částka je za oba zaměstnance. Zaměstnavatel musí poskytnout pracovní oblečení a obuv pro oba zaměstnance, ať už se jedná o pracovněprávní vztahy založené na základě pracovní smlouvy, či dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanec přijat na základě pracovní smlouvy musí také absolvovat vstupní lékařskou prohlídku, DPP se toto netýká. Náklady na vstupní lékařskou prohlídku jsou 500 Kč. Celkové náklady na pracovní oblečení a obuv jsou **7 790 Kč**.

## **Hodnocení návrhu**

Celkové náklady na zaměstnance jsou pro zaměstnavatele o něco méně nákladnější oproti prvnímu návrhu, kde byly celkové náklady ve výši 27 604 Kč, zde jsou celkové náklady ve výši **21 400 Kč**, rozdíl je tedy 6 204 Kč. Velkou výhodou tohoto návrhu je, že u DPP zaměstnavatel nemusí platit příplatky za sobotu a neděli, tudíž by bylo vhodné tohoto zaměstnance obsadit v tyto dny. U zaměstnavatele však v sobotu a neděli pracují pouze skladníci a asistenti prodeje, instalatéři pouze ve výjimečných situacích. Samozřejmě z pohledu nákladů na pracovní oblečení a obuv bude tento návrh náročnější.

### **4.1.3 DPP 20 hodin týdně a DPČ 20 hodin týdně**

U třetího návrhu jsem upřednostnil zaměstnání dvou zaměstnanců s pracovní dobou 20 hodin týdně na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jeden zaměstnanec je zaměstnaný na DPP a druhý zaměstnanec na DPČ, oba zaměstnanci odpracují 20 hodin týdně, tj. 80 hodin měsíčně. Celková doba obou zaměstnanců je 40 hodin týdně, a to z důvodu, aby nahradili zaměstnance pracujícího na úvazek 40 hodin týdně. Je zde také možnost přijmout dva zaměstnance na DPČ, protože zaměstnanec na DPP může odpracovat pouze 300 hodin za rok a zaměstnavatel by ho musel převést na DPČ nebo hledat nového zaměstnance. Z důvodu zaškolení a nákladů na pracovní oblečení a obuv na tento druh práce je pravděpodobnější převedení zaměstnance na DPČ.

Tabulka níže nám ukazuje zaměstnance pracující na DPP a DPČ a výši jejich čistého příjmu.

Tab. 12: Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a výpočet čisté mzdy – na základě DPP a DPČ s pracovní dobou 20 hodin týdně (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

	DPP		DPČ	
	Podepsal PPkD	Nepodepsal PPkD	Podepsal PPkD	Nepodepsal PPkD
<b>Hrubá mzda</b>	<b>8 000 Kč</b>		<b>8 000 Kč</b>	
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>Neodvádí</b>		<b>2 000 Kč</b>	
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>Neodvádí</b>		<b>720 Kč</b>	
<b>SHM</b>	<b>10 720 Kč</b>		<b>10 720 Kč</b>	
<b>SHM na 100 Kč nahoru</b>	<b>10 800 Kč</b>		<b>10 800 Kč</b>	
<b>Záloha daně 15 %</b>	<b>1 620 Kč</b>		<b>1 620 Kč</b>	
<b>Sleva na poplatníka</b>	<b>2 070 Kč</b>	<b>0 Kč</b>	<b>2 070 Kč</b>	<b>0 Kč</b>
<b>Záloha daně po slevě</b>	<b>0 Kč</b>	<b>1 620 Kč</b>	<b>0 Kč</b>	<b>1 620 Kč</b>
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnancem</b>	<b>Neodvádí</b>		<b>520 Kč</b>	
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem</b>	<b>Neodvádí</b>		<b>360 Kč</b>	
<b>ČISTÁ MZDA</b>	<b>8 000 Kč</b>	<b>6 380 Kč</b>	<b>7 120 Kč</b>	<b>5 500 Kč</b>
<b>Celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance</b>	<b>8 000 Kč</b>		<b>10 720 Kč</b>	

### **Náklady na zaměstnance**

Zaměstnavatel nevyžaduje po zaměstnancích pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vstupní lékařskou prohlídku. V tomto návrhu bude mít pouze náklady na pracovní oblečení a obuv, které jsou **7 290 Kč** za oba dva zaměstnance.

### **Hodnocení návrhu**

Celkové náklady při zaměstnání dvou zaměstnanců na DPČ jsou **21 440 Kč**. Celkové náklady na zaměstnání jednoho zaměstnance na DPP a jednoho zaměstnance na DPČ jsou o něco nižší než při zaměstnání dvou zaměstnanců na DPČ a jejich výše je **18 720 Kč**. Nejméně nákladnou variantou by bylo zaměstnat dva zaměstnance na základě DPP, zde by byly náklady ve výši 16 000 Kč, avšak zaměstnavatel se předem vyjádřil, že o tento pracovněprávní vztah nemá zájem z důvodu, že zaměstnanci mohou odpracovat pouze 300 hodin ročně a po této době většinou skončí, jsou to většinou studenti nebo zaměstnanci, kteří jsou zaměstnaní u jiného zaměstnavatele a tímto si pouze přivydělávají na živobytí. Zaměstnavatel pro tento druh práce hledá zaměstnance na delší časový úsek.

Náklady na pracovní oblečení a obuv jsou vyšší oproti prvnímu návrhu a s druhým návrhem jsou totožné. Jejich výše je **7 290 Kč**.

## **4.2 Druh práce Asistent prodeje**

Druhá část návrhů se zaměřuje na druh práce Asistent prodeje, kde je problém s nedostatkem zaměstnanců z důvodu otevření nové budovy míchacího centra barev. Zde je potřeba zaškolení zaměstnance, na to má firma jednoho kvalifikovaného zaměstnance, který zde bude chodit na pracovní dobu 20 hodin týdně a zaměstnavatel tedy potřebuje pokrýt dalších 20 hodin týdně.

#### 4.2.1 Pracovní smlouva 20 hodin týdně

Tento návrh se týká zaměstnání nového zaměstnance na základě pracovní smlouvy s pracovní dobou 20 hodin týdně. Beru v úvahu, že zaměstnanec podepíše prohlášení poplatníka k dani, čímž uplatňuje slevu 2 070 Kč měsíčně.

V následující tabulce jsou mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a také výpočet čisté mzdy zaměstnance.

Tab. 13: Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a výpočet čisté mzdy na základě pracovní smlouvy s pracovní dobou 20 hodin týdně (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

	<b>Pracovní smlouva 20 hodin týdně</b>
<b>Hrubá mzda</b>	<b>6 000 Kč</b>
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>1 500 Kč</b>
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>540 Kč</b>
<b>SHM</b>	<b>8 040 Kč</b>
<b>SHM na 100 Kč nahoru</b>	<b>8 100 Kč</b>
<b>Záloha daně 15 %</b>	<b>1 215 Kč</b>
<b>Sleva na poplatníka</b>	<b>2 070 Kč</b>
<b>Záloha daně po slevě</b>	<b>0 Kč</b>
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnancem</b>	<b>390 Kč</b>
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem</b>	<b>270 Kč</b>
<b>ČISTÁ MZDA</b>	<b>5 340 Kč</b>
<b>Celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance</b>	<b>8 040 Kč</b>

## **Náklady na zaměstnance**

Náklady na pracovní oblečení a obuv zaměstnance jsou pro tento návrh ve výši 3 645 Kč ročně. Musíme vzít v potaz také vstupní lékařskou prohlídku, která je při zaměstnání na pracovní smlouvu povinná. Náklady na vstupní lékařskou prohlídku jsou ve výši 500 Kč. Tedy celkové náklady na zaměstnance bez mzdových nákladů jsou ve výši **4 145 Kč**.

## **Hodnocení návrhu**

Z dlouhodobého hlediska stálosti zaměstnance, o který má zaměstnavatel eminentní zájem, je toto dle mého uvážení nejvhodnější návrh na druh práce Asistent prodeje. Po uplynutí zkušebního období by zaměstnanec musel dodržet dvouměsíční výpovědní lhůtu, pokud by chtěl od zaměstnavatele odejít. To dává čas zaměstnavateli sehnat odpovídající náhradu. Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele jsou **8 040 Kč**, náklady na pracovní oblečení a obuv ve výši 3 645 Kč ročně a jednorázovým nákladem je 500 Kč na vstupní lékařskou prohlídku.

### **4.2.2 DPP 10 hodin týdně a DPČ 10 hodin týdně**

V tomto návrhu je počítáno se zaměstnáním dvou zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Na tento druh práce by zaměstnavatel byl ochoten přistoupit i na dva zaměstnance na základě DPP, z důvodu že tento druh práce není až tak náročný na zaškolení a celková pracovní doba 40 hodin měsíčně taky není příliš velká. Zaměstnanec na DPP může odpracovat pouze 300 hodin ročně, což by v tomto případě znamenalo 7 a půl měsíce, tato doba už je adekvátní pro zaměstnavatele. V případě, že by zaměstnavatel byl se zaměstnancem spokojený, byl by ochoten ho převést na DPČ. Dále se zde budeme zabývat zaměstnáním dvou zaměstnanců na základě DPČ a jednoho zaměstnance na DPP a jednoho na DPČ.

Tabulka níže znázorňuje zaměstnání jednoho zaměstnance na DPP a druhého zaměstnance na DPČ, jsou zde vypočítány jejich mzdové náklady a čisté mzdy zaměstnanců. V obou případech беру v potaz podepsání či nepodepsání PPkD.

Tab. 14: Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a výpočet čisté mzdy – na základě DPP a DPČ s pracovní dobou 10 hodin týdně (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)

	DPP		DPČ	
	Podepsal PPkD	Nepodepsal PPkD	Podepsal PPkD	Nepodepsal PPkD
<b>Hrubá mzda</b>	<b>3 000 Kč</b>		<b>3 000 Kč</b>	
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>Neodvádí</b>		<b>750 Kč</b>	
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>Neodvádí</b>		<b>270 Kč</b>	
<b>SHM</b>	<b>4 020 Kč</b>		<b>4 020 Kč</b>	
<b>SHM na 100 Kč nahoru</b>	<b>4 100 Kč</b>		<b>4 100 Kč</b>	
<b>Záloha daně 15 %</b>	<b>615 Kč</b>		<b>615 Kč</b>	
<b>Sleva na poplatníka</b>	<b>2 070 Kč</b>	<b>0 Kč</b>	<b>2 070 Kč</b>	<b>0 Kč</b>
<b>Záloha daně po slevě</b>	<b>0 Kč</b>	<b>615 Kč</b>	<b>0 Kč</b>	<b>615 Kč</b>
<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnancem</b>	<b>Neodvádí</b>		<b>195 Kč</b>	
<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem</b>	<b>Neodvádí</b>		<b>135 Kč</b>	
<b>ČISTÁ MZDA</b>	<b>3 000 Kč</b>	<b>2 385 Kč</b>	<b>2 670 Kč</b>	<b>2 055 Kč</b>
<b>Celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance</b>	<b>3 000 Kč</b>		<b>4 020 Kč</b>	

## **Náklady na zaměstnance**

Náklady na zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou pouze za pracovní oblečení a obuv, jejichž výše je **7 290 Kč**. Vstupní lékařskou prohlídku u DPP a DPČ zaměstnavatel nevyžaduje.

## **Hodnocení návrhu**

Zaměstnání zaměstnanců na DPP či DPČ je vhodné pro dočasné řešení problému. Zaměstnavatel by ušetřil náklady na zaměstnance tím, že by je nasazoval na práci v sobotu, neděli a svátek, protože zaměstnanci zaměstnaní na základě dohod nemají příplatky za práci v sobotu, neděli a svátek. Celkové mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele jsou při zaměstnání obou zaměstnanců na základě DPP ve výši **6 000 Kč**, při zaměstnání obou zaměstnanců na DPČ jsou náklady **8 040 Kč**. Posledním návrhem je přijetí jednoho zaměstnance na DPP a druhého zaměstnance na DPČ, zde jsou náklady **7 020 Kč**. Náklady na zaměstnance jsou samozřejmě vyšší než v předchozím návrhu, protože zaměstnavatel musí poskytnout pracovní oblečení pro oba zaměstnance.

## **4.3 Shrnutí vlastních návrhů řešení**

Pro druh práce Instalátér považuji za nejlepší řešení dle podmínek zaměstnavatele návrh č. 1 pracovní smlouvu s pracovní dobou 40 hodin týdně, tj. 160 hodin měsíčně. Zaměstnavatel chce na tento druh práce dlouhodobou a kvalitní spolupráci se zaměstnancem, to je nejvyšší priorita. Návrh č. 3 DPP a DPČ s pracovní dobou 20 hodin týdně, tj. 80 hodin měsíčně u jednoho zaměstnance je sice o 8 884 Kč výhodnější v mzdových nákladech oproti návrhu č. 1, avšak náklady spojené s pracovním místem jsou vyšší z důvodu dvou zaměstnanců.

Pro druh práce Asistent prodeje bych zvolil za nejvhodnější variantu návrh č. 1, zde jsou celkové náklady na zaměstnance nejvýhodnější ze všech návrhů. Popřípadě by se ještě dalo uvažovat o návrhu č. 2, kde by zaměstnavatel zaměstnával dva zaměstnance na základě DPP s pracovní dobou 10 hodin týdně, tj. 40 hodin měsíčně u jednoho



zaměstnance. Já osobně se nejvíce přikláním k návrhu č. 1 a také ho zaměstnavateli doporučím.

V tabulce níže je zobrazeno shrnutí všech mzdových nákladů z pohledu zaměstnavatele a další náklady spojené s pracovním místem, tj. vstupní lékařská prohlídka a pracovní oblečení a obuv.

Tab. 15: Shrnutí nákladů všech jednotlivých nákladů pro druh práce Instalatér i Asistent prodeje (Zdroj: vlastní zpracování)

Návrhy	Mzdové náklady	Náklady spojené s pracovním místem
<b>Pracovní smlouva (40 hodin týdně) - 1 zaměstnanec</b>	27 604 Kč	4 145 Kč
<b>Pracovní smlouva (20 hodin týdně) + DPP (20 hodin týdně) - 2 zaměstnanci</b>	21 400 Kč	7 790 Kč
<b>DPP (20 hodin týdně) + DPČ (20 hodin týdně) - 2 zaměstnanci</b>	18 720 Kč	7 290 Kč
<b>DPČ (20 hodin týdně) + DPČ (20 hodin týdně) - 2 zaměstnanci</b>	21 440 Kč	7 290 Kč
<b>Pracovní smlouva (20 hodin týdně) - 1 zaměstnanec</b>	8 040 Kč	4 145 Kč
<b>DPP (10 hodin týdně) + DPP (10 hodin týdně) - 2 zaměstnanci</b>	6 000 Kč	7 290 Kč
<b>DPČ (10 hodin týdně) + DPČ (10 hodin týdně) - 2 zaměstnanci</b>	8 040 Kč	7 290 Kč
<b>DPP (10 hodin týdně) + DPČ (10 hodin týdně) - 2 zaměstnanci</b>	7 020 Kč	7 290 Kč

Zaměstnavateli navrhnou pro druh práce Instalatér návrh č. 1, zde se jedná o dlouhodobého zaměstnance, kdyby se rozhodl po uplynutí zkušební doby vyvázat z pracovní smlouvy, tak má zaměstnavatel rezervu dvou měsíců k tomu, aby našel vhodnou náhradu. To je pro zaměstnavatele to nejdůležitější, aby zbytečně nepřicházel o zakázky z důvodu nedostatku zaměstnanců. Na druh práce Asistent prodeje bych doporučil také návrh č. 1, zde se jedná o nejlevnější variantu celkových nákladů na zaměstnance a zároveň se jedná i o dlouhodobost.

Oba dva návrhy se tedy týkají založení na základě pracovní smlouvy, kterou při podpisu zaměstnanci podepisují. Doporučil bych také zaměstnavateli projednat možnost zavedení mzdového výměru, který je výhodnější pro zaměstnavatele. Může totiž určovat výši mzdy zaměstnance jednostranně bez dohody se zaměstnancem, v praxi to funguje tak, že zaměstnance postaví před hotovou věc. Avšak i zde jsou určité výjimky, nejedná se o úplnou libovůli (Epravo.cz, 2016)

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo navrhnout zaměstnavateli Jan Beneš řešení, které by pomohlo vyřešit problém s nedostatkem zaměstnanců na druh práce Instalátér a Asistent prodeje.

První část je zcela teoretická, jsou zde podrobně popsány pracovněprávní vztahy. Hlavním informačním zdrojem pro psaní této části byl zákoník práce, ve kterém jsou vymezena práva a povinnosti zaměstnavatele při vzniku, změně nebo skončení pracovněprávních vztahů. Poslední kapitola první části práce je brána také z ekonomického pohledu.

Druhá část bakalářské práce se zabývá představením zaměstnavatele Jan Beneš. V první řadě jsem představil zaměstnavatele a popsal organizační strukturu. Dále se tato část práce zabývá strukturou zaměstnanců. V poslední řadě je zde popsán problém, který řeší tato práce, a jsou zde vyčíslené náklady vztahující se na jednotlivé druhy práce.

Poslední část bakalářské práce se zabývá návrhy řešení. V této části jsou navrženy různé způsoby řešení nedostatku zaměstnanců na druh práce Instalátér a Asistent prodeje. Pro zaměstnavatele je stěžejní vyřešit problém na druh práce Instalátér, který je aktuálnější, avšak druhý problém je neméně důležitý.

Zaměstnavateli jsem navrhl v případě druhu práce Instalátér variantu zaměstnání zaměstnance na pracovní smlouvu s pracovní dobou 40 hodin týdně. Pro druh práce Asistent prodeje bych zaměstnavateli doporučil variantu zaměstnání zaměstnance na základě pracovní smlouvy s pracovní dobou 20 hodin týdně.

Cíle, které jsem si stanovil na začátku bakalářské práce jsem splnil. Zaměstnavateli Jan Beneš jsem navrhl konkrétní řešení, které jsem předal provozní účetní zaměstnavatele. Provozní účetní se návrhy velice líbily a slíbila, že se jimi bude v průběhu několika týdnů zabývat.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ADMIO. Vstupní lékařské prohlídky. *Admio.cz* [online]. [cit. 2016-11-07]. Dostupné z: <http://www.admio.cz/blog/vstupni-lekarske-prohlidky.html>

BĚLINA, M., 2014. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-283-0.

BUKOVJAN, Petr, Helena ČORNEJOVÁ a Aleš KALVODA, 2014. *Abeceda personalisty*. 5. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-869-7.

ČERVINKA, Tomáš, 2016. *Zdravotní pojištění: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ : s komentářem a příklady*. 8. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-999-1.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2016. *Pojistné na sociální zabezpečení* [online]. [cit. 2017-05-11]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, 2016. *Výše a platba pojistného* [online]. [cit. 2017-05-11]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/vyse-a-platba-pojistneho/>

D'AMBROSOVÁ, H, 2015. *Mzdy od A do Z: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2015*. 12. vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-718-8.

DITMAROVÁ, A. *Interview*. Jan Beneš – STAVMONT, Dukelská 130/3, 790 01 Jeseník. 24. 11. 2016.

DITMAROVÁ, A. *Interview*. Jan Beneš – STAVMONT, Dukelská 130/3, 790 01 Jeseník. 16. 1. 2017.

DITMAROVÁ, A. *Interview*. Jan Beneš – STAVMONT, Dukelská 130/3, 790 01 Jeseník. 20. 4. 2017.

EPRAVO.CZ, 2016. *O výhodách i nevýhodách mzdového výměru* [online]. [cit. 2017-05-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/o-vyhodach-i-nevyhodach-mzdoveho-vymeru-102702.html>

HŮRKA, P., 2014b. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-440-8.

HŮRKA, P., K. ELIÁŠ a J. MORÁVEK, 2014a. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-857-4.

JAN BENEŠ. *Náklady na zaměstnance*. Jeseník: Jan Beneš, 2017.

JAN BENEŠ. *Osobní dotazník*. Jeseník: Jan Beneš, 2017.

JAN BENEŠ. *Pracovní smlouva*. Jeseník: Jan Beneš, 2017.

MACHAČ, M., 2014. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. 1. vydání. Brno: BizBooks, 144 s. ISBN 978-80-265-0266-1.

MARKOVÁ, Hana, 2016. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1. 1. 2016*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0022-4.

MENDELOVA UNIVERZITA V BRNĚ, 2015. *Náklady, jejich identifikace a členění* [online]. [cit. 2017-05-17]. Dostupné z: [https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz\\_cast.pl?cast=54547](https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=54547)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2017. *Minimální mzda* [online]. [cit. 2017-04-24]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace\\_o\\_MMe\\_od\\_1\\_ledna\\_2017\\_na\\_web\\_MPSV.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2017_na_web_MPSV.pdf)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2017. *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. [cit. 2017-03-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>

NEŠČÁKOVÁ, L., 2014. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vydání. Praha: Grada. ISBN 9788024751245.

PAVLÁTOVÁ, J., 2014. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. 2014. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-507-4.

SOUŠKOVÁ, M. a M. SPIRIT, 2014. *Pracovní právo pro ekonomy*. Vydání první. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-2067-4.

ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ a Věra PŘÍHODOVÁ, 2016. *Abeceda mzdové účetní*. 26. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-990-8.

Zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník ze dne 26. března 2012.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 31. srpna 2015.

Zákon č. 373/2011 Sb., zákon o specifických zdravotních službách ze dne 6. listopadu 2011.

ŽENÍŠKOVÁ, Marta, 2016. *Pojistné na sociální zabezpečení: zaměstnavatelů, zaměstnanců, OSVČ, dobrovolně důchodově pojištěných : s komentářem a příklady k l. 1. 2016*. 7. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG. ISBN 978-80-7263-998-4.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
FO	Fyzická osoba
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOZ	Nový občanský zákoník
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PPkD	Prohlášení poplatníka k dani
SHM	Super hrubá mzda
ZDP	Zákon o dani z příjmů
ZO	Zdaňovací období
ZP	Zákoník práce

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Změny počtu zaměstnanců od roku 2010 (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)..... 46

Graf 2: Počet zaměstnanců dle druhu práce k 20.4.2017 (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele)..... 47



## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1: Organizační struktura zaměstnavatele Jan Beneš (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele).....	43
--	----

## SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Výpočet zálohy na daň, popř. daňový bonus (Zdroj: vlastní zpracování dle Šubrt, 2016, s. 237-239) .....	37
Tab. 2: Výpočet čisté mzdy (Zdroj: vlastní zpracování dle Šubrt, 2016, s. 237-239).....	37
Tab. 3: Rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnance na druh práce Asistent prodeje (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele) .....	48
Tab. 4: Rozvržení týdenní pracovní doby zaměstnance na druh práce Instalátér (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele) .....	49
Tab. 5: Náklady spojené s pracovním místem (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele).....	50
Tab. 6: Mzda za práci v sobotu a neděli, přesčasy, svátky a osobní ohodnocení (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele) .....	51
Tab. 7: Mzdové náklady na druh práce instalátér (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele).....	52
Tab. 8: Mzdové náklady na druh práce asistent prodeje (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele).....	52
Tab. 9: Hrubá mzda z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele) .....	53
Tab. 10: Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a výpočet čisté mzdy zaměstnance na základě pracovní smlouvy s pracovní dobou 40 hodin týdně (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele) .....	55
Tab. 11: Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a výpočet čisté mzdy – jednoho zaměstnance na základě pracovní smlouvy a druhého na základě DPP (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele) .....	57

Tab. 12: Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a výpočet čisté mzdy – na základě DPP a DPČ s pracovní dobou 20 hodin týdně (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele).....	59
Tab. 13: Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a výpočet čisté mzdy na základě pracovní smlouvy s pracovní dobou 20 hodin týdně (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele).....	61
Tab. 14: Mzdové náklady na zaměstnance z pohledu zaměstnavatele a výpočet čisté mzdy – na základě DPP a DPČ s pracovní dobou 10 hodin týdně (Zdroj: vlastní zpracování dle interních dat zaměstnavatele).....	63
Tab. 15: Shrnutí nákladů všech jednotlivých nákladů pro druh práce Instalatér i Asistent prodeje (Zdroj: vlastní zpracování).....	65

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1: Vstupní lékařská prohlídka

Příloha 2: Pracovní smlouva

Příloha 1: Vstupní lékařská prohlídka (Převzato z <http://www.admio.cz/>)

<b>Zaměstnavatel:</b> <b>Adresa sídla:</b> <b>IČO:</b>	<div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 20px;"></div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> <b>Evidenční číslo posudku:</b> </div>
<p><i>Žádáme o provedení pracovnělékařské prohlídky pro níže uvedeného zaměstnance naší společnosti</i></p>		
<b>Jméno a příjmení</b> <b>zaměstnance:</b> <b>Bydliště</b> <b>Druh práce:</b> <b>Zařazení do kategorie:</b>	<div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 20px;"></div>	
<b>Druh prohlídky:</b>	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> <b>vstupní</b>  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"> <b>periodická</b>  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"> <b>mimořádná</b>  <input type="checkbox"/> </div> <div style="text-align: center;"> <b>jiná</b>  <input type="checkbox"/> </div> </div>	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Jménem zaměstnavatele pověřuji výše uvedeného zaměstnance k převzetí posudku vydaného za základě této žádosti.</p> </div>		
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;">Datum vystavení žádosti:</div> <div style="width: 50%; text-align: right;"> <div style="border-top: 1px dotted black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> Podpis vedoucího pracoviště a razítko </div> </div>		

<b>Posudkový závěr pracovnělékařské prohlídky</b>		
<b>Posudkový závěr lékařského posudku o zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci</b>		
Posuzovaná osoba:	1. je zdravotně způsobilá * 2. je zdravotně způsobilá s podmínkou *	3. je zdravotně nezpůsobilá * 4. pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost *
<div style="display: flex;"> <div style="width: 30%;"> <b>Zdrav.zařízení/lékař:</b>  <b>IČZ:</b>  <b>Adresa:</b>  <b>Datum:</b> </div> <div style="width: 30%;"> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; margin-bottom: 2px;"></div> <div style="border: 1px solid black; height: 20px;"></div> </div> <div style="width: 40%; padding-left: 20px;"> <b>Razítko a podpis:</b> </div> </div>		
<b>Konec platnosti posudku:</b> <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 20px; display: inline-block;"></div>		
<p><i>Proti tomuto posudku lze podle § 46, odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb. v platném znění podat návrh na přezkoumání, a to do 10 pracovních dnů od jeho prokazatelného předání. Návrh se podává poskytovateli pracovnělékařských služeb, který posudek vydal.</i></p>		
<b>Zaměstnavatel lékařský posudek převzal dne:</b>		
<div style="border-top: 1px dotted black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> podpis oprávněné osoby		
<b>Posuzovaná osoba potvrzuje svým podpisem převzetí písemného vyhotovení lékařského posudku, dne:</b>		
<div style="border-top: 1px dotted black; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> podpis posuzované osoby		

## **PRACOVNÍ SMLOUVA**

### **Zaměstnavatel: Beneš Jan**

Dukelská 130  
790 01 Jeseník  
IČO 40282295

### **Zaměstnanec:**

**uzavírají**

**po vzájemné dohodě tuto pracovní smlouvu:**

1. Druh práce: skladník, řidič VZV
2. Místo konání práce: Jeseník
3. Počátek pracovního poměru: 01. 07. 2016
4. Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou do 30. 06. 2017
5. Mzda zaměstnance je stanovena hodinovou mzdou 100,- Kč + pohyblivá složka odměňování 0–30 %.

Zaměstnanec je zařazen jako skladník, řidič VZV.

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele vykonávat práce osobně ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.

Dále je zaměstnanec povinen sjednanou práci vykonávat svědomitě, odborně podle svých nejlepších schopností, zachovat mlčenlivost o prodejních a organizačních skutečnostech zaměstnavatele.

Zaměstnanec je dále povinen při výkonu práce dodržovat předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, předpisy na úseku požární ochrany a ochrany životního prostředí a jiné předpisy vztahující k jím vykonávané práci, udržuje pořádek a úklid na pracovišti. Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci, platit mu za vykonanou práci mzdu

a vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů.

Výplatní termín mzdy je stanoven na desátý pracovní den následujícího měsíce.

Mzda bude zasílána na účet zaměstnance.

Pracovní doba je pětidenní 40 hod. týdně.

Není-li v pracovní smlouvě stanoveno jinak, řídí se práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele zákoníkem práce a souvisejícími právními předpisy.

Tato pracovní smlouva je sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a jedno zaměstnavatel.

Podpis pracovníka

Podpis zaměstnavatele

Jeseník 01.07.2016